



Tallinna Ülikooli haridusinnovatsiooni keskus

Õppejõu töö hindamine

Uurimuse kokkuvõte

Tallinn

mai 2014

Sisukord

SISSEJUHATUS	3
Uurimus I: õppejõu töö hindamine Eesti avalik-õiguslikes ülikoolides (ülikoolisestest dokumentide analüüs)	5
1.1. Õppetegevus.....	7
1.2. Teadus-, arendus- ja loometegevus	9
1.3. Ühiskonnasuhted.....	12
1.4. Organisatsiooni arendamine	14
Uurimus II: õppejõudude ja üliõpilaste seisukohad õppejõu töö hindamise osas.....	16
2.1. Küsitluse tulemused	16
Joonis 2.4. Õppejõudude ja üliõpilaste hinnangud õppetegevuse, TAL ja osalemise/aktiivsuse olulisusele õppejõu töö hindamisel: soovitud muutused	20
Järeldused ja ettepanekud	20
Lisa 1. Õppejõudude hindamist reguleerivad õigusaktid avalik-õiguslikes ülikoolides.....	26
Lisa 2. Küsimustik	28
Lisa 3: Euroopa ülikoolide praktika õppejõudude hindamisel	31

SISSEJUHATUS

Käesolev uurimistöö viidi läbi vastavalt Primuse juhtnõukogu 20.01.2014 otsusele, juhtnõukogu koosoleku protokoll Nr. 30.3-5/35.

Vabariigi Valitsus kinnitas 13.02.2014 Elukestva õppe strateegia 2014-2020, mis seab järgnevate aastate olulised hariduseesmärgid. Strateegias on esitatud viis suuremat eesmärki koos meetmete ja tegevustega. Eesmärgi "pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid" täitmiseks on strateegias ette nähtud järgmised tegevused: "kõrgkoolid töötavad koostöös välja õppejõu õppetöö tulemuslikkuse hindamise põhimõtted. Õppejõu töö hindamisel (sh ametikohtadele valimisel) ülikoolides arvestatakse rahvusvaheliste teaduspublikatsioonide kõrval samaväärsena õppetöö tulemuslikkust ja selle rahvusvahelist mõõdet (stažeerimine ja õpetamine väliskõrgkoolides, osalemine rahvusvahelistes arendusprojektides, võõrkeelsete õppekavade arenduses, tulemuslikkus ja üliõpilaste rahulolu õppejõu läbiviidava õppetööga, õppejõu teadlik enesearendus jms) (Elukestva õppe strateegia 2014-2020: 10).

Eesti ülikoolides on õppejõu tegevuse hindamise põhikriteeriumiks kujunenud tema teadustöö tulemuslikkus, Eesti uus elukestva õppe strateegia seab ülesandeks hindamisaluseid laiendada. Sellest johtuvalt on käesoleva töö eesmärkideks:

- 1) analüüsida, kuidas täna Eesti avalikud ülikoolid arvestavad õppejõudude töö hindamisel õppejõu poolt läbiviidava õppetöö kvaliteeti ja tulemuslikkust, sh õppejõu didaktikaalast tegevust, õpimeetodite arendamist, õppevahendite koostamist jms;
- 2) analüüsida õppejõudude ja üliõpilaste arusaamu õppejõu töö hindamise põhimõtete osas;
- 3) kirjeldada õppejõu töö hindamise põhimõtteid valitud välisriikides;
- 4) pakkuda välja ettepanekud, mis aitaksid rohkem väärtustada õppetöö sisu ja tulemuslikkust ning seeläbi toetaksid ja motiveeriks ülikoolide õppejõude mõjusamalt edendama õppetöö kvaliteeti.

Õppejõu töö hindamise eri vormidena käsitletakse käesolevas töös:

- a. ametikohtadele valimist;
- b. atesteerimist;
- c. iga-aastast töö tulemuslikkuse hindamist töö eesmärkidest ja kirjeldusest lähtuvalt (nt arenguveestluste, aastaaruannete jms põhjal);
- d. töö tasustamist;
- e. tunnustamist.

Töö koosneb kahest uurimusest:

Uurimus I - tänase olukorra kaardistamine Eesti avalik-õiguslikes ülikoolides õppejõu töö hindamise osas (dokumentide analüüs);

Uurimus II – õppejõudude ja üliõpilaste arusaamad õppejõu töö hindamise põhimõtete osas (piloottuuring)

Järelduste ja ettepanekute tegemisel on Eesti olukorda võrreldud eri riikide praktikaga õppejõu töö hindamisel. Ülevaade Soome, Rootsi, Taani ja Hollandi ning Venemaa praktikas kasutatavatest kriteeriumitest õppejõudude hindamisel on esitatud lisas nr 3.

Töö viisid läbi:

- M.Heidmets – projekti üldjuhtimine, empiirilise uuringu (küsitluse) andmeanalüüs, ettepanekute väljatöötamine ning lõpparuande koostamine;

B.Vilgats - avalik-õiguslike ülikoolide normdokumentide analüüs, empiirilise uuringu ettevalmistamine ja läbiviimine, ettepanekute väljatöötamine ning lõpparuande koostamine;
K.Vanari - avalik-õiguslike ülikoolide normdokumentide analüüs, empiirilise uuringu ettevalmistamine ja läbiviimine, ettepanekute väljatöötamine ning lõpparuande koostamine;
Ö.Niit – Euroopa ülikoolide normdokumentide analüüs;
P.Slabina – Euroopa ülikoolide normdokumentide analüüs;
S.Ivanov – Venemaa ülikoolide normdokumentide analüüs;

Uurimus I: õppejõu töö hindamine Eesti avalik-õiguslikes ülikoolides (ülikoolisest dokumentide analüüs)

Uurimuse eesmärgiks on analüüsida, kuidas Eesti avalikud ülikoolid arvestavad õppejõudude töö hindamisel õppejõu poolt läbiviidava õppetöö kvaliteeti ja tulemuslikkust, sh õppejõu didaktikaalast tegevust, õpimeetodite arendamist, õppevahendite koostamist jms ning sellest lähtuvalt töötada välja ettepanekud, mis aitaksid rohkem väärtustada õppetöö sisu ja tulemuslikkust ning seeläbi toetaksid ja motiveeriks ülikoolide õppejõude mõjusamalt edendama õppetöö kvaliteeti.

Uurimuse eesmärkide täitmiseks toimus Eesti avalik-õiguslikes ülikoolides õppejõu töö hindamise hetkeolukorra kaardistamine. Selleks viisime läbi Eesti avalike ülikoolide dokumentide võrdleva analüüsi. Analüüsi aluseks moodustasime tabeli õppejõu hindamiskriteeriumidest lähtudes institutsionaalse akrediteerimise korras¹ ning õppejõu pädevusmodelis² esitatud aspektidest (vt tabel 1) kajastades ühtlasi õppejõu töö nelja põhivaldkonda: õppetegevus; teadus-, arendus- ja loometegevus; ühiskonnasuhted ja organisatsiooni arendamine. Igas põhivaldkonnas tõime välja eraldi kriteeriumid:

Tabel 1. Õppejõudude hindamiskriteeriumid

ÕPPETEGEVUS	õppeprotsessi kavandamine
	õppeprotsessi läbiviimine
	hindamine ja tagasiside
	juhendamine
	IKT kasutamine õppeprotsessis
	muu
TEADUS-, ARENDUS- JA LOOMETEGEVUS	uuringutes (fundamentaalsed ja rakendus-uuringud) ja arendusprojektides ning loometegevuses osalemine
	TAL projektide juhtimine
	TAL tulemuste publitseerimine viimasel viiel aastal
	õppematerjalide publitseerimine viimasel viiel aastal
	eelretsenseeritavate ajakirjade kolleegiumide töös osalemine
	teadus-, eriala-, õppimise ja õpetamise konverentsidel osalemine
	teadus-, eriala-, õppimise ja õpetamise konverentsidel ettekandega esinemine
	teadus- ja erialakonverentside sisuline korraldamine
	osalemine teadusorganisatsioonide (võrgustike) töös

¹ Institutsionaalse akrediteerimise tingimused ja kord (2011). Heaks kiitnud Eesti Kõrghariduse Kvaliteediagentuuri hindamiskoostöökoos 01.04.2011. Kättesaadav http://ekka.archimedes.ee/files/IA_kord_14-1.pdf [20.05.2014].

² Õppejõu pädevusmodeli versioon 2. (2011). Tartu: SA Archimedes. Kättesaadav http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/padevusmodel_2011.pdf [20.05.2014]

	teadus- ja õppelaborite arendamine
	muu
ÜHISKONNASUHTED	täiendusõppe programmides osalemine
	oma eriala või teadusvaldkonna populariseerimine
	rahvusvahelistes mobiilsusprogrammides osalemine
	eriala- ja kutseliitude töös osalemine
	ühiskondlikes nõu- ja otsustuskogudes ekspertina osalemine
	muu
ORGANISATSIOONI ARENDAMINE	struktuuriüksuse administratiivses tegevuses osalemine
	rahvusvahelises koostöös osalemine
	normdokumentide koostamine ja parendamine
	kvaliteedi väärtustamine
	organisatsiooni põhiväärtuste järgimine
	kolleegide toetamine ja mentorlus
	koostöö ja kaasamine
	akadeemilise järjepidevuse tagamine
	õppekavaarenduses osalemine ja/või juhtimine
	üliõpilaste toetussüsteemi panustamine (akadeemiline nõustamine, rühmajuhendamine jms)
	enesetäiendamine
	muu

Dokumendianalüüsi läbiviimiseks kogusime kõigist ülikoolidest eelpool nimetatud viit töö hindamise vormi reguleerivad dokumendid, kokku 27 dokumenti (vt lisa 1). Dokumendid kogusime ajavahemikus 17.03-16.04.2014 ülikoolide kodulehekülgedelt või kontakteerudes ülikooli personalijuhtidega. Seejärel analüüsisime dokumente lähtuvalt tabelis 1 esitatud hindamiskriteeriumidest eraldi kõigis viies valdkonnas (valimine, atesteerimine, töö tulemuslikkuse hindamine, tasustamine, tunnustamine).

Dokumendianalüüsi tulemusena moodustasime tabeli Eesti avalik-õiguslikes ülikoolides kasutatavatest õppejõu töö hindamiskriteeriumidest (kokku 18), kusjuures kriteeriumide kirjeldamisel kasutasime ülikoolides kasutuselolevaid sõnastusi. Kriteeriumide levikut ülikoolides hindasime nende regulatsioonides esinemise sageduste põhjal järgmise skaala alusel:

- väga levinud - 5/6 ülikoolis;
- pigem levinud -3/4 ülikoolis;
- pigem mittelevinud- 2 ülikoolis;
- mittelevinud - alla 2 ülikooli.

Sageduse arvestamiseks vaatasime koos kõiki õppejõudude hindamise eri vorme (valimine, atesteerimine, tunnustamine jne).

Kõikides ülikoolides on kehtestatud regulatsioon, kus kajastuvad õppejõudude ametinõuded, mis on aluseks õppejõudude valimisel ja atesteerimisel. Ametinõudetes ei kajastu pädevused, mis on seotud õppeprotsessi kavandamise, hindamise ning tagasiside andmisega.

Töö kirjelduse ja alusena töö tulemuslikkuse hindamiseks on neljas ülikoolis (TÜ, TTÜ, EKA, EMTA) koostatud "Akadeemilise personali ametijuhend". TLÜs vastav dokument puudub, kuid juhuslikult valitud õppejõu ametijuhendite analüüsi põhjal võib öelda, et samadel ametikohtadel kasutatakse erinevates üksustes samasuguseid nõudeid, millele on eriala ja üksuse spetsiifikast lähtudes lisatud täiendusi. Samas ei ole ametlikult kehtestatud tüüpametijuhendit. EMÜs on ametikirjelduste ja tulemuslikkuse hindamise aluseks "Õppejõudude ja teadustöötajate kvalifikatsiooninõuded". Samuti on erinev kõrgkoolide praktika õppejõudude töö tulemuslikkuse regulaarsel hindamisel. Kasutusel on nii elektroonilised aruandluskeskkonnad (nt TÜ, EMTA), kus on fikseeritud valdkonnad, mille osas õppejõud ülevaadet peaks andma, arenguveestlused (nt EMÜ) kui ka jäetud vabadus juhile otsustamiseks sobiv meetod (nt TLÜ, EKA).

Neljal ülikoolil on kehtestatud töö tasustamisega seotud eeskiri, milles aga ei kajastu konkreetsed õppejõudude töö hindamise ja töötasuga seotud kriteeriumid. Samuti on neljal ülikoolil töötajate tunnustamisega seotud statuudid, milles kajastuvad kriteeriumid on väga laiapõhjalised.

1.1. Õppetegevus

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade õppetegevuse valdkonna hindamisel aluseks olevatest järgmistest kriteeriumitest:

- a) õppeprotsessi kavandamine
- b) õppeprotsessi läbiviimine
- c) hindamine ja tagasiside
- d) juhendamine
- e) IKT kasutamise õppeprotsessis
- f) muu

1.1.1. Ametikohtadele valimine ja atesteerimine

Kõigis ülikoolides hinnatakse professori ja dotsendi ametikohale kandideerimisel eelnevat kõrgkoolis õpetamise kogemust, mida on täpsustatud TÜs: "... eelduseks on õppetöö kogemus ülikoolis, mis oma mahult ja tasemelt vastab vähemalt kahele tööaastale dotsendi ametikohal", "... eelduseks on õppetöö kogemus ülikoolis, mis oma mahult ja tasemelt vastab vähemalt kahele tööaastale lektori või vanemassistenti ametikohal" (Õppejõudude ja teadustöötajate ametinõuded" TÜ senati 20.12.13 määrus nr 13, p.5 ja p.10). EMTA ametinõuetes kajastub professori ja dotsendi ametikohale vastavalt kolme- ja kaheaastane kõrgkoolis õpetamise kogemuse nõue. EMÜs ei täpsustata õppetöö kogemuse sisu ja/või mahtu, vaid seatakse tingimuseks vähemalt 5-aastane teadus- ja arendustegevuse või muu loometegevuse kogemus. Professori ja dotsendi ametikohale kandideerijatelt eeldatakse nüüdisaegseid õppevahendite ja õpetamismetoodikate ning nende arendamisvõimaluste tundmist kolmes ülikoolis, neljandas nimetatakse lihtsalt e-õppe kogemuse olemasolu.

Seega on teistes Eesti ülikoolides peale TÜ reaalne võimalus, et piisava konkurentsi puudumisel võib professoriks või dotsendiks saada inimene, kelle õppetöö läbiviimise kogemus on tagasihoidlik piirdudes vaid üksikute kursuste õpetamisega, kuid kelle teadus-, arendus- ja loometegevus on olnud silmapaistev. Samal ajal ei pruugi sellise kogemusega õppejõud olla võimelised täitma nende esitatud nõuet arendada nüüdisaegseid õppevahendeid ja õpetamismetoodikat, mille tundmist küll kandideerimisel nõutakse, kuid mille hindamise protseduur ja kriteeriumid jäävad regulatsioonides täpsustamata. Ühtlasi võib öelda, et nõue tunda nüüdisaegseid õpetamismetoodikaid on liiga kitsas,

kuna oluline on tunda ka õppimise protsessi, mis tagab õppetegevuse tulemuslikkuse. Seetõttu võiks sisuliselt lahti kirjutada nüüdisaegsete õppemetoodikate tundmise ja kasutamise.

Kõigis ülikoolides on professori ja dotsendi ametikohale kandideerimisel eelduseks doktorantide juhendamise kogemus, tagasivalimisel professori juhendamisel kaitstud doktoritööd, mida on täpsustatud kolme ülikooli ametinõuetes - viimase 5 aasta jooksul kaitstud vähemalt üks doktoritöö. Kaitsnud doktorantide puudumine ei saa takistuseks esmakordsel kandideerimisel, mistõttu on neljas ülikoolis eelduseks ka magistrantide juhendamise kogemus, mille puhul hinnatakse magistrantide juhendamise tulemuslikkust (nt TÜ, TLÜ). Samas ei täpsustata regulatsioonides, mida "magistrantide juhendamise tulemuslikkus" tähendab - kas see on juhendatud magistrantide arv, kaitsnud magistrantide arv juhendatud magistrantidest, kaitsnud magistrantide lõputööde hinded, mistõttu jääb kriteeriumi sisu segaseks.

Lektori ametikohale kandideerijalt eeldatakse varasemat pedagoogilise töö kogemust 5 ülikoolis, TÜs ja EMÜs on välja toodud lektori pädevus õpetada esimesel kõrghariduse astmel. Erinevalt õpetaja ja assistendi ametikohale esitatavatest nõuetest ei pea lektor läbi viima vaid praktilise iseloomuga tunde, millest võib järeldada, et ta tegutseb iseseisvalt, ilma professori või dotsendi juhendamiseta. Vaid kahes ülikoolis on nõutud, et lektori ametikohale kandideerija peab tundma nüüdisaegseid õppevahendeid ja õpetamismetoodikaid, mille hindamist ja sisu regulatsioonides ei täpsustata. Kuna ametinõuetes pole täpsustatud lektori ametikohale esitatava pedagoogilise töö kogemuse sisu ja mahtu on võimalus, et värske tudengite ette satub õppejõud, kes oma vähese õpetamiskogemuse tõttu ei suuda üliõpilasi innustada.

Üliõpilaste tagasiside arvestamine lektori ametikohale kandideerimisel on eraldi välja toodud vaid TÜ ja TLÜ ametinõuetes. Kolmes ülikoolis peab lektori ametikohale kandideerijal olema "pädevus juhendada üliõpilasi". Ametinõuetest ei selgu, mis on selle pädevuse sisu ning kuidas seda hinnatakse - kas eeldatakse vaid juhendamiselase koolituse läbimist või teatud arvu lõputööde juhendamist või ehk piisab ka ühest juhendatud lõputööst? Vaatamata sellele, et lektori, assistendi ja õpetaja ametikohale kandideerijatelt ei nõuta varasemat aktiivset teadustöö kogemust, on õppetööga seotud nõuded üldsõnalised ja vähesed.

Assistendi ja õpetaja ametikohale kandideerijatelt eeldatakse pooltes ülikoolides praktilise iseloomuga õppetöö läbiviimist (praktikumid, seminarid, harjutustunnid jms), mistõttu on vajalik vastav pädevus, mille sisu ja hindamise protseduur regulatsioonides ei kajastu. Vaid kahes ülikoolis eeldatakse assistendilt ja õpetajalt nüüdisaegsete õppevahendite ja õpetamismetoodikate tundmist ning pädevust juhendada üliõpilasi (TÜ, EMÜ).

1.1.2. Töö kirjeldus ja tulemuslikkuse hindamine

Kolmes ülikoolis on professori ja dotsendi ametikoha ülesanneteks õppematerjalide ja metoodiliste materjalide koostamine ja ainekavade/ainekaartide/kursuseprogrammide koostamine, kus nõue on läbiv TÜs ja TLÜs. Õppetöö ja õppearendustegevuse läbiviimist kaasaegsel metoodilisel ja haridustehnoloogilisel tasemel oodatakse professorilt ja dotsendilt neljas ülikoolis, kuigi vastav valimisnõue nüüdisaegsete õppevahendite ja õpetamismetoodikate tundmine on eelduseks vaid kolmes ülikoolis. Professori ja dotsendi ülesanneteks on kolmes ülikoolis üliõpilaste juhendamine, mille tulemuslikkust hinnatakse doktorantide ja magistrantide juhendamise kaudu, mille hindamise sisu ja mahtu pole selgitatud nagu seda pole tehtud ka ametinõuetes. Vastuoluliseks osutub siin ka see, et kandideerimisel professori ja dotsendi ametikohale on kõigis ülikoolides eelduseks kaitsnud doktorant, samal ajal kui doktorantide juhendamise ülesanne on nendel ametikohtadel on nimetatud vaid kolmes kõrgkoolis.

Lektori, õpetaja, assistendi ülesanneteks on samuti õppevahendite ja õppemetoodiliste materjalide koostamine kahes ülikoolis, lektori ametikohal kolmes ülikoolis. Ainekavade/ainekaartide/kursuseprogrammide koostamine on õpetaja ülesandeks kahes ülikoolis, lektori ametikohal ühes ülikoolis, kuid assistendi ametikohal vastav ülesanne puudub. Õppetöö ja õppearendustegevuse läbiviimist kaasaegsel metoodilisel ja haridustehnoloogilisel tasemel lektori, õpetaja ja assistendi ametikohal eeldatakse vaid kahes ülikoolis, milles vaid ühes (EMÜs) on vastav nõue aluseks ka ametikohale valimistel. Õpetaja ja assistendi ametikoha kirjeldustes mainitakse kahes ülikoolis praktilist laadi ülesannete täitmist, mis on detailsemalt lahti kirjutamata ning mille hindamine on seetõttu problemaatiline. Lõputööde juhendamist ametiülesandena märgitakse nendel ametikohtadel vaid kahes ülikoolis, mistõttu jääb arusaamatuks, kuidas saavad nimetatud ametikohtadele kandideerijad omandada piisava juhendamispädevuse, mis on nõutud ametikohale kandideerimisel ka selles ülikoolis, kus vastav ülesanne puudub.

1.1.3. Töö tasustamine ja tunnustamine

Analüüsitud regulatsioonide hulgas olid äärmiselt tagasihoidlikult esindatud töö tasustamise ja tunnustamise õppetegevusega seotud kriteeriumid, mis olid kehtestatud vaid kahes ülikoolis. Tallinna Ülikoolis oli töötasustamise eeskirjas eraldi välja toodud teadustöö tulemuslisa, mida õppetegevuse valdkonnas makstakse akadeemilistele töötajatele tulemusliku magistri- ja doktoriõppe üliõpilaste juhendamise eest. Regulatsioon ei täpsusta, mida loetakse tulemuslikuks juhendamiseks.

Tartu Ülikoolis on kehtestatud "Aasta õppejõu" auhinna statuut, kus auhinna väljaandmise aluseks on eelneva õppeaasta õpetamise ja õppeainete hindamise ankeedis õppejõudu puudutavate küsimuste hindamistulemused. Statuudi kohaselt arvutatakse vastuste põhjal iga õppejõu kohta välja hindamistulemuste aritmeetiline keskmine, millest moodustub pingerida. Oluline on, et auhinnaga tunnustatakse õppejõude, kelle kohta on eelnenud õppeaastal täidetud vähemalt 50 ankeeti.

1.2. Teadus-, arendus- ja loometegevus

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade TAL valdkonna hindamisel aluseks olevatest järgmistest kriteeriumitest:

- a) uuringutes (fundamentaalsed või rakendus-uuringud) ja arendusprojektides ning loometegevuses osalemine
- b) TAL projektide juhtimine
- c) TAL tulemuste publitseerimine viimasel viiel aastal
- d) eelretsenseeritavate ajakirjade kolleegiumide töös osalemine
- e) teadus-, eriala-, õppimise ja õpetamise konverentsidel osalemine
- f) teadus-, eriala-, õppimise ja õpetamise konverentsidel ettekandega esinemine
- g) teadus- ja erialakonverentside sisuline korraldamine
- h) osalemine teadusorganisatsioonide (võrgustike) töös
- i) teadus- ja õppelaborite arendamine
- j) muu

1.2.1. Ametikohtadele valimine ja atesteerimine

Kõikides ülikoolides on õppejõudude valimise aluseks olevates nõuetes kirjeldatud TALga seotud tulemused. Eelkõige professori ja dotsendi ametikohtadel on kirjeldatud täpsed nõuded, kuid ülikooliti erineb lektorilt eeldatav teadustegevus ning üldjuhul annab teadustöö kogemus eelise.

Teadus-, arendus- ja loometegevuses osalemine on nimetatud kõikide ülikoolide regulatsioonide, kuid kooliti on seda erinevalt täpsustatud ajaliste, mahuliste ja ulatuse näitajate osas. Uuringutes, arendus- ja loometegevuses osalemist eeldatakse professori ametikohale valimisel eelneva 5 aasta jooksul neljas ülikoolis v.a. EMÜ, TTÜ. Samuti eeldatakse professoril ametikohal rahvusvahelisel tasemel tegutsemist enamikes ülikoolides v.a. EMÜ, EMTA. Teadustöö maht on ainsana mõõdetavalt kirjeldatud TÜl ning teistel ülikoolidel ei ole maht määratletud. Tegemist on pigem üldise nõudega ning järgmised nõuded täpsustavad seda, mida ja kuidas TALina erinevad ülikoolid arvestavad. Kui kõikides ülikoolides sisaldavad valimise nõuded teadus- ja arendusprojektide juhtimist ja edukat taotlemist, TAL tulemuste publitseerimist, siis konverentsidel esinemist või korraldamist, toimetuskolleegiumites või teadusorganisatsioonides osalemist ning õppematerjalide koostamist nõutakse ülikooliti erinevalt.

Dotsendi ja lektori ametikohal ei ole TALis osalemise kogemusele nii mõõdetavaid kriteeriume seatud kui professori ametikohal. Ajalised ja mahulised nõuded dotsendi ametikohale kandideerijatel on üksnes ühel ülikoolil (TÜ) ning ka rahvusvahelisel tasemel tegutsemist eeldavad kaks ülikooli (TTÜ ja TÜ). Õpetaja ametikohal kandideerijalt üldiselt teadustööd ei eeldata, erandiks on 2 kooli (TLÜ ja EMTA), kus arvestatakse olemasolu. Assisendi ametikohal on teadustöö kogemuse nõudele lähenetud kolmel viisil: kahes koolis (TTÜ ja EKA) ei ole sõnastanud midagi, kaks kooli (TLÜ ja EMTA) võtavad kogemust arvesse; kaks kooli (TÜ ja EMÜ) soovivad näha kinnitust teadustöös osalemise pädevusele.

TAL projektide juhtimise kogemuse olemasolu eeldatakse professori ametikohal enamikes ülikoolides (TÜs, TTÜs, EMÜs ja EMTAs). TAL projektide juhtimise valmisolekule on rõhutatud kahes ülikoolis (TLÜs ja EKAs), kuid täpsustatud pole kuidas valmisolekut hinnatakse. TAL projektide juhtimine on seotud eelkõige projektide/vahendite/grantide eduka taotlemisega ning tähelepanu ei ole pööratud juhtimise muudele funktsioonidele, nagu eestvedamine, meeskonna juhtimine.

TAL tulemuste publitseerimise on õppejõudude hindamise kriteerium, mis on kirjeldatud selgelt mõõdetavana kõikides ülikoolides. Välja on toodud nii periood, mille jooksul avaldatud publikatsioonid arvesse lähevad, publikatsioonide arv kui ka tunnused, millele publikatsioon vastama peab. Professorite puhul arvestatakse publikatsioone, mis on avaldatud viimase 5 aasta jooksul. Täpsed kriteeriumid ülikooliti erinevad selles osas, kuidas mõõdetakse publitseerimise mahtu – kasutusel on nii doktoritöodes, artiklites kui ka monograafiates arvestamine. Samuti on erinevused nõutud publitseerimise mahu osas: alates 1 publikatsioonist kui 10 publikatsioonini. Enamus ülikool va TTÜ nõuavad, et publitseeritud artikkel oleks rahvusvaheline. Publikatsioonide osas on loomeerialadel õpetavad ülikoolid toonud välja publikatsioonidega võrdväärselt arvesse minema loomingulise töö. „*Loomingulistel erialadel on nõutav aktiivne loominguline erialane tegevus kõrgtasemel, sealhulgas vähemalt kolm välismaal või rahvusvahelise loomingulise projekti raames toimunud või rahvusvahelist positiivset tähelepanu pälvinud teose ettekannet, avalikku kontserti solisti, ansamblisti või dirigendina, etendust või muud loometöö esitust viimase viie aasta jooksul.*“ (EMTA).

Dotsendi ametikohale esitatakse publitseerimise osas sarnaseid nõudeid, kuid nõutud publitseerimise maht on väiksem. Lektori ametikohal eeldavad valimisel publitseerimist 3 ülikooli (TÜ, TLÜ, TTÜ). Õpetaja ja assistendi puhul on ainsana TLÜ-l märgitud, et arvestatakse TAL publitseerimise kogemust.

Lisaks on valimisel õppejõule esitatavates nõuetes mitmeid kriteeriume, mis on esindatud ülikoolides üksikult. Ametikohale valimisel hinnatakse õppejõu osalemist eelretsenseeritava ajakirja toimetuskolleegiumis TLÜs dotsendi ametikohal. Mõnevõrra laiemalt on sarnane kriteerium ka kahes teises ülikoolis (EMÜ ja TTÜ) professori ametikohal, kuid on oluline on kandideerija osalemine üldisemalt teadusorganisatsioonides. TLÜ on välja toodud, et ka õppejõu osalemine teaduskonverentsidel ja nende korraldamine läheb arvesse. Kui publikatsioonide hindamisel on olemas abivahendid, kuidas vastavaid andmeid koguda ja hinnata (nn ETIS klassifikaatorid), siis muude tegevuste osas pole levinud praktika kasutada objektiivselt kogutud ja töödeldavaid andmeid (nt konverentside ja võrgustiku tähtsus) ning hinnata nende tulemuste kvaliteeti (nt publikatsioonide tsiteeritavus).

1.2.2. Töö kirjeldus ja tulemuslikkuse hindamine

Pooltel ülikoolidel on kõikidel ametikohtadel üldsõnaliselt määratletud uuringutes ja teadustegevuses osalemine, kuid kooliti on siin erinevusi, kas seda üldist nõuet kohaldatakse läbivalt kõikidelt ametikohtadelt ühte moodi (nt EMÜ), diferentseeritakse seda nõuet ametikohtade lõikes sisuliselt (nt TÜ) või esineb see mõnel ametikohal ning mõnel ei esine (nt TTÜ, TLÜ). Samas oli koole, kus teadustegevusega seotud ülesanded ei kuulunud tööülesannete hulka (nt EKA, kus ainult publitseerimine nimetatud), või ei olnud üldsõnalist teadustegevuses osalemist ei fikseeritud ning kasutati konkreetsemaid viiteid (nt EMTA).

TAL projektide juhtimine oli töö kirjelduses välja toodud professori ja dotsendi ametikohtadel 4 ülikooli puhul. Kahes ülikoolis (EKA ja EMTA) ei olnud vastavat tööloiku eraldi välja toonud, mis on ilmselt mõjutatud vastavate koolide üldisest teadustöö mahust ning nii ei pruugi olla võimalik seada nõuet teadusprojekti juhtimise osas, kui ülikoolil on üksikud teadusprojektid.

TAL tulemuste publitseerimine kui osa tööülesannetest oli välja toodud kõikides ülikoolides. See on ainus tööülesanne, mis on sõnastatud pigem mõõdetava tulemusena ja erineb nii teistest tööülesannetest, mis on sõnastatud pigem protsessikeskselt. Publitseerimise osas on koolides erinev see, millistel ametikohtadel on vastav ülesanne määratletud – kui professori puhul on nõue ühtlane, siis lektoril ja assistendil nõutakse vastavat ülesannet üksikutes koolides.

Igasugune teadusorganisatsiooniline tegevus ja osalemine konverentsidel on esindatud kõikides koolides, siis kahes ülikoolis (TLÜs ja EMTAs) on eristatud erinevaid võimalusi teadusorganisatsioonilises tegevuses osalemiseks (toimetuskolleegiumid, võrgustikud jne). Lisaks tuleb TLÜ puhul arvestada, et tegemist on juhtumipõhiste kirjeldustega, kus on struktuuriüksuse põhiselt määratletud konkreetseid erialaorganisatsioonid ja –võrgustikud.

Teadus- ja õppelaborite arendamine on professori ametikohal osa töö kirjeldusest kahes ülikoolis (TÜs ja TTÜs) ja kõikidel ametikohtadel kahes teises ülikoolis (TLÜs ja EMÜs). Vastav tööloik ei kuulu ülesannete hulka EMTAs ja EKAs, mis on selgitatav osaliselt ka vastavate koolide teadusvaldkonna eripäradega.

1.2.3. Töö tasustamine ja tunnustamine

Töö tasustamisel on seoses TALiga nimetatud TLÜs, et töötaja saab lisatasu tulemusliku publitseerimise eest ja teadus- ja arendus- või loomeprojektide taotlemisel ja täitmisel.. „Teadustöö

tulemustasu makstakse töötajale, kes on tulemuslik teaduspublikatsioonide avaldamisel ja ülikooliväliselt rahastatavate teadus- ja arendus- või loomeprojektide taotlemisel ja täitmisel..“

Täiendav tasustamine tulemusliku TAL tegevuse eest on võimalik ka TÜs, kus tulemusvestlustel on vahetul juhul võimalus täiendav tasu määrata, kui eelnevalt on oodatud tulemused just TAL osas kokku lepitud. „Individaalset tulemustasu võib töötajale maksta eelnenud perioodi töö tulemuslikkuse eest, mida hinnatakse tulemusvestlusel, võttes aluseks töölepingus kokku lepitud ülesannete täitmise ja töö eesmärgi saavutamise.“

1.3. Ühiskonnasuhted

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade ühiskonnasuhte valdkonna hindamisel aluseks olevatest järgmistest kriteeriumitest:

- a) täiendusõppe programmides osalemine
- b) oma eriala või teadusvaldkonna populariseerimine
- c) rahvusvahelistes mobiilsusprogrammides osalemine
- d) eriala- ja kutseliitude töös osalemine
- e) ühiskondlikes nõu- ja otsustuskogudes ekspertina osalemine
- f) muu

1.3.1. Ametikohtadele valimine ja atesteerimine

Professori ja dotsendi ametikohale kandideerijatelt oodatakse teadusala (kutseala) või loomevaldkonna populariseerimistegevusi neljas ülikoolis. Populariseerimistegevustena on regulatsioonides nimetatud näiteks populaarteaduslikke artikleid ja esinemisi (nt TLÜ), teadustulemuste tutvustamist ja teadusteenuste viimist tarbijani/tootjani (nt EMÜ), loominguliste ürituste korraldamist (nt EMTA). Professori ja dotsendi ametikohale kandideerimisel on kolmes ülikoolis oluline rahvusvaheline kogemus, mida on regulatsioonides esitatud näidetes väljendatud ka mobiilsuse kaudu, nt doktorikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni omandamine välismaal või järeldoktorantuuri läbimine välismaal või täiendusõppe läbimine välismaal viimase viie aasta jooksul soovitatavalt kokku vähemalt viis kuud või erialane akadeemiline töötamine välismaal viimase viie aasta jooksul soovitatavalt kokku vähemalt viis kuud (nt TÜ), külalisõppejõu või -teadurina töötamine välismaa ülikoolis, meistrkursuste ja külalisloengute pidamine (nt EMTA). Professori ja dotsendi ametikohale kandideerijatelt eeldatakse kuulumist teadus- ja loomeorganisatsioonidesse/erialaliitudesse vaid kahes ülikoolis ning kolmes ülikoolis ekspertsuse pakkumist ühiskondlikes nõu- ja otsustuskogudes, mille näitena on regulatsioonides nimetatud osalemist ekspertkomisjonides/konkursside zhüriides/ülikoolivälistes akadeemilistes ja administratiivsete kogude töös.

Lektori, õpetaja ja assistendi ametikohale kandideerijatelt oodatakse eriala/teadusala/kutseala populariseerimist vaid kahes ülikoolis. Samal ajal pole ühegi ülikooli regulatsioonide kohaselt lektori, õpetaja ja assistendi ametikohale kandideerimisel oluline osalemine rahvusvahelistes mobiilsusprogrammides ning eriala- ja kutseliitude töös. Osalemist ühiskondlikes nõu- ja otsustuskogudes sarnaselt professori ja dotsendi ametikohale kandideerimisega (ekspertkomisjonides/konkursside zhüriides/ülikoolivälistes akadeemilistes ja administratiivsete kogude töös) oodatakse vaid ühes ülikoolis.

Ühiskonna teenimisega seoses puudusid nõuded täiendusõppe programmides osalemisega. Vaid EMÜs eeldatakse professori ametikohale kandideerijatelt oskusi ja võimekust pakkuda oma teenuseid võimalikele füüsilisest isikust ning era- ja avalik õiguslikust juriidilisest isikust tellijatele, mida võib seostada ka täiendusõppega.

1.3.2. Töö kirjeldus ja tulemuslikkuse hindamine

Täiendusõppes osalemise kohustust üldiste ametijuhenditega ei kehtestata. See kohustus on seotud konkreetsete erialade ja õppekavadega ning on kirjutatud ametijuhenditesse, nt TLÜs haridustehnoloogia õpetaja ametijuhendisse.

Kui professori töö tulemuslikkuse hindamisel arvestatakse teadusala (kutseala) või loomevaldkonna populariseerimistegevusi neljas ülikoolis, siis dotsentide puhul on see oluline kolmes ülikoolis. Populariseerimistegevusteks võivad olla nt oma kompetentsi piires aktiivne osalemine riiklikult oluliste probleemide avalikul arutelul (nt TTÜ); populaarteaduslikud artiklid ja esinemised (nt TLÜ); teadustulemuste tutvustamine ja teadusteenuste viimise tarbijani/tootjani (nt EMÜ). TTÜs pole populariseerimistegevustega seotud pädevus nõutud ametikohale kandideerimisel, kuid on oluline töö tulemuslikkuse hindamisel. Võib oletada, et osalemist rahvusvahelistes mobiilsusprogrammides ilmselt valimisperioodi jooksul töö tulemuslikkuse osana ei hinnata, kuigi nõue on ametikohtadeke valimisel oluline kolmes ülikoolis. Töö tulemuslikkuse hindamisel on see oluline vaid kahes ülikoolis, millest ühes on see ka valimisinõudena kehtestatud. Kui professorilt eeldatakse kuulumist teadus- ja loomeorganisatsioonidesse/erialaliitusesse kahes ülikoolis, siis dotsentide puhul on see ametijuhendis vaid ühes ülikoolis (EMTA). Professori ja dotsendi ametiülesandeks on osalemine ekspertkomisjonides/konkursside zhüriides/ülikoolivälistes akadeemilistes ja administratiivsete kogude töös neljas ülikoolis, vaid ühes, TLÜs oodatakse sama ka teistele ametikohtadele kandideerijatelt, kuid ametijuhendites seda nõuet teistel ametikohtadel enam pole.

Kolmes ülikoolis on lektori, õpetaja ja assistendi ametiülesandeks eriala/teadusala/kutseala populariseerimine, ühes ülikoolis ei kuulu see valimisinõuete hulka, kuid on kehtestatud ametijuhendis. Regulatsioonide analüüsi põhjal võib öelda, et rahvusvahelistes mobiilsusprogrammides osalemist hinnatakse töö tulemuslikkuse osana valimisperioodil lektori, õpetaja ja assistendi ametikohal vaid ühes ülikoolis nagu ka osalemist eriala- ja kutseliitude töös ja ühiskondlikes nõu- ja otsustuskogudes ekspertidena (EMTA). Ühiskonna teenimisega seotud lektori, õpetaja ja assistendi ametikohtadele valimise nõuete ja töö tulemuslikkuse hindamise aspektide vahel on ebakõlasid, kuna nõuded, mis puuduvad ametikohadele valimisel kajastuvad samal ajal ametijuhendites (nt eriala-, kutseala populariseerimine) ja vastupidi (eriala- ja kutseliitude töös osalemine).

1.3.3. Töö tasustamine ja tunnustamine

Analüüsitud regulatsioonide hulgas olid vähe esindatud töö tasustamise ja tunnustamise ühiskonnasuhetega seotud kriteeriumid. Töö tasustamise ühiskonnasuhetega seotud kriteeriumid olid TLÜl, kus nimetati, et akadeemilistele töötajatele makstakse "tulemustasu seoses tööga, mille eesmärk on korraldada ülikooli tasuliste teenuste pakkumist ülikoolivälistele partneritele ning töö tulemus on mõõdetav, sh rahaliselt." Preemiat võib maksta töötajale silmapaistvate tööalaste saavutuste eest, muuhulgas ülikoolivälise tunnustuse saamise eest. Täiendusõppe eest tasumine toimub üldjuhul ühekordselt ja pigem käsundus- või töövõtulepinguga. Nii on lepitakse ka vastavates lepingutes kokku täpsed nõuded esitatavale tööle ja tulemuslikkuse üle otsustab „turg“.

Tartu Ülikoolis ja Eesti Maaülikoolis on tunnustatakse töötajaid nende panuse eest ülikooli maine ja staatuse kujundamisesse ning teadustulemuste avalikustamistegevuste eest.

1.4. Organisatsiooni arendamine

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade organisatsiooni arendamise valdkonna hindamisel aluseks olevatest järgmistest kriteeriumitest:

- a) struktuuriüksuse administratiivses tegevuses osalemine
- b) rahvusvahelises koostöös osalemine
- c) normdokumentide koostamine ja parendamine
- d) kvaliteedi väärtustamine
- e) organisatsiooni põhiväärtuste järgimine
- f) kolleegide toetamine ja mentorlus
- g) koostöö ja kaasamine
- h) akadeemilise järjepidevuse tagamine
- i) õppekavaarenduses osalemine ja/või juhtimine
- j) üliõpilaste toetussüsteemi panustamine (akadeemiline nõustamine, rühmajuhendamine jms)
- k) enesetäiendamine
- l) muu

1.4.1. Ametikohtadele valimine ja atesteerimine

Õppejõudude valimisel on professori ametikohal nimetatud ühe nõudena kuulumist komisjonidesse ja otsustuskogudesse 4 ülikoolis va TLÜ ja EKA. Dotsendi ametikohal on vastav nõue üksnes kahel ülikoolil (EMTA, TÜ).

Rahvusvahelises koostöös osalemist on välja toodud TLÜ ametikoha nõuetes. „*.../hindamisel ja pingerea koostamisel arvestatakse rahvusvaheliste koostöösidemetega omamist;*“ Samas on rahvusvaheliste sidemetega olemasolu esindatud varjatud kujul ka teiste ülikoolide nõuetes, kuivõrd TAL puhul eeldatakse professori ja dotsendi ametikohal rahvusvahelisel tasemel publikatsioone.

Professori ametikohal on enamikel ülikoolidel ka nõue akadeemilise järelkasvu tagamise osas.

1.4.2. Töö kirjeldus ja tulemuslikkuse hindamine

Töö kirjelduse osa enamikes ülikoolides on õppejõu osalemine üksuse administratiivses tegevuses va TÜ ja EMTA. Kooliti on erinev lähenemine, kui detailselt administratiivset tegevust kirjeldati – kui EKAs ja EMÜs on nimetatud üldiselt osalemist, siis TTÜ ja TLÜ on täpselt nimetatud otsustuskogusid ja komisjone, kuhu tuleb kuuluda.

Rahvusvahelist koostööd, kontaktide loomist ja välisvahetuse ettevalmistamist on nimetatud pooltes koolides (TÜ, TLÜ; EMÜs) professori ametikohal, kuid siin tuleb arvestada, et rahvusvaheline dimensioon on põimitud ka teistesse tööülesannetesse (nt rahvusvaheline teadustegevus) ja seetõttu ei pruugi olla mõistlik seda eraldi välja tuua.

Ainsa koolina on kvaliteediga seotud tegevused sh akrediteerimisprotsessis osalemine välja toodud TLÜ töökirjeldustes. Koostöö teiste organisatsiooniga on nimetatud TLÜs ja TTÜs, kus on märgatav ka koolide erinev koostöö sihtgrupp ning TTÜ on eraldi nimetanud äriorganisatsioone. „Teiste teadus- ja arendusasutuste ning äriühingutega koostöö arendamine.“

Akadeemilise järelkasvu tagamine on professori ametikohal nõutud kolmes ülikoolis (TÜs, TTÜs, EMÜs).

Koolide lähenemise õppekavaarendusele on erinev. Kui kahes ülikoolis (TÜ ja TTÜ) on seda kirjeldanud professori ametikohal, siis kolmes ülikoolis (TLÜs, EMÜs ja EKAs) on see läbivalt kõikidel ametikohtadel.

Enesetäiendamine on kirjeldatud kolmes ülikoolis (TLÜs, EMÜs ja EMTAs) kõikidel ametikohtadel.

1.4.3. Töö tasustamine ja tunnustamine

Töö tasustamisel on kahes koolis analüüsitud dokumentides fikseeritud põhimõte, et juhtimis- või administratiivülesannete täitmise eest makstakse lisatasu (TLÜ, EMÜ).

Tunnustamise alusena ei ole organisatsiooni arendamisega seotud kriteeriume selgelt välja toodud. Erandiks on TÜ, kus on eraldi statuut loodud tunnustamaks panust õppekavaarendusse, ja EKA, kus omistatakse teeneka töötaja tiitel panus eest EKA arengusse. TÜs on sõnastatud konkreetsed kriteeriumid: „2.1. programmijuht lähtub oma tegevuses ülikooli üldisest kvaliteedisüsteemist; 2.2. programmijuht kaasab aktiivselt programmi(de) arendamisse erinevaid huvirühmi (tööandjad, üliõpilased, õppejõud, vilistlased jt); 2.3. programmijuht arendab programmi või programme järjekindlalt ja tulemuslikult pideva parendamise põhimõttest lähtuvalt“. EKAl on põhimõttele vastava kandidaadi esitamine vahetu juhi otsustada ning selleks täpsemaid kriteeriume ei ole sõnastatud.

Uurimus II: õppejõudude ja üliõpilaste seisukohad õppejõu töö hindamise osas

Selleks, et lisaks formaalsetele dokumentidele saada ka nn osaliste vaadet õppejõu hindamisele viisime läbi ülikooli kahe keskse „osapoolse“ – õppejõudude ja üliõpilaste – küsitluse, mis käsitles arusaamu õppejõu töö hindamisest ja selle põhimõtetest.

Meetod. Toetudes dokumendianalüüsi (uuring I) tulemusel kujunenud hindamiskriteeriumitele koostasime küsimustiku (vt lisa 2). Küsimused 1-18 kirjeldasid, kuivõrd olulistena vastaja tajuvad erinevaid hindamiskriteeriume oma ülikooli tänases praktikas. Küsimustega 19-36 uurisime, milliste hindamiskriteeriumite tähtsust tuleks vastaja arvates tõsta, milliste tähtsust vähendada. Küsimustiku koostasime ja sellele vastamine toimus google-docs keskkonnas.

Valim. Arvestades minimaalset ajaressurssi uuringu läbiviimiseks kasutasime õppejõudude ja tugitöötajate puhul juhuvalimit, üliõpilaste puhul mugavusvalimit. Küsimustiku saatsime 85-le õppejõule ja 38-le tugitöötajale kõigis avalik-õiguslikes ülikoolides ja e-maili listide kaudu TLÜ, TTÜ, TÜ, EKA üliõpilastele.

Kokku vastas küsimustikule 176 inimest, neist 52 õppejõudu ja 124 üliõpilast. Tugistruktuuri töötajate seas oli vastanuid 9, mistõttu pole selle grupi vastuseid käesolevas töös ka kajastatud. Kuna töö autoritel oli võimalik teha TLÜ-s selgitustööd vastamise vajalikkuse osas, siis oli ka valdav enamik vastajatest (88%) just TLÜ-st. Seetõttu ei saa uuringu tulemusi üldistada kogu Eesti õppejõudkonnale ega üliõpilaskonnale. Tegemist on pilootuuringuga, mis pakub näidet valdavalt ühe ülikooli tudengite ja õppejõudude hoiakutest ja arusaamadest. Samas on mitmed uuringus ilmnunud trendid sarnased erinevate riikide hindamisteemalistes arutlustes väljatoodud arengutega, mis lubab eeldada, et ka piiratud valimis kajastuvad mitmed hindamisvaldkonna põhisuundumused.

Mehi oli vastanute hulgas 20%, naised 80%. Vastajate vanuseline jaotus:

Kuni 20 aastat – 2%
20-34 – 49%
35-50 – 34%
50-65 – 12%
65 + – 3%

2.1. Küsitluse tulemused

Joonisel 2.1. on toodud õppejõudude ja üliõpilaste hinnangud praegu kasutatavate hindamiskriteeriumite olulisusele, joonisel 2.2 hoiakud selle kohta, milliste hindamiskriteeriumite tähtsust tuleks tõsta, milliste tähtsust vähendada.



Joonis 2.1. Õppejõudude ja üliõpilaste hinnangud hindamiskriteeriumite olulisusele ülikool senises praktikas (viiepallilise skaala keskmine, suurem väärtus osutab suuremale olulisusele)

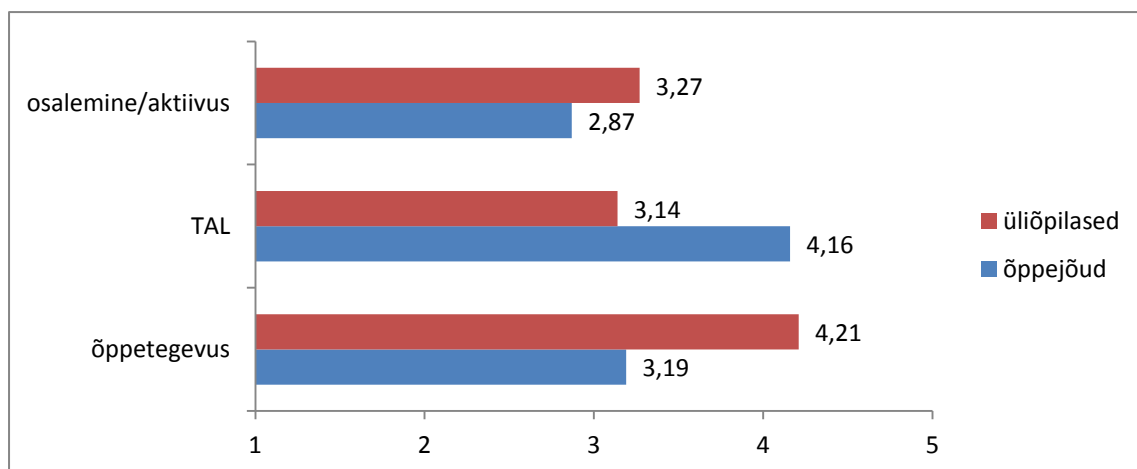


Joonis 2.2 Õppejõudude ja üliõpilaste hinnangud sellele, milliste hindamiskriteeriumite tähtsust tuleks, tõsta, milliste oma vähendada. (Viiepallilise skaala keskmine, suurem väärtus osutab soovile kriteeriumi tähtsust tõsta).

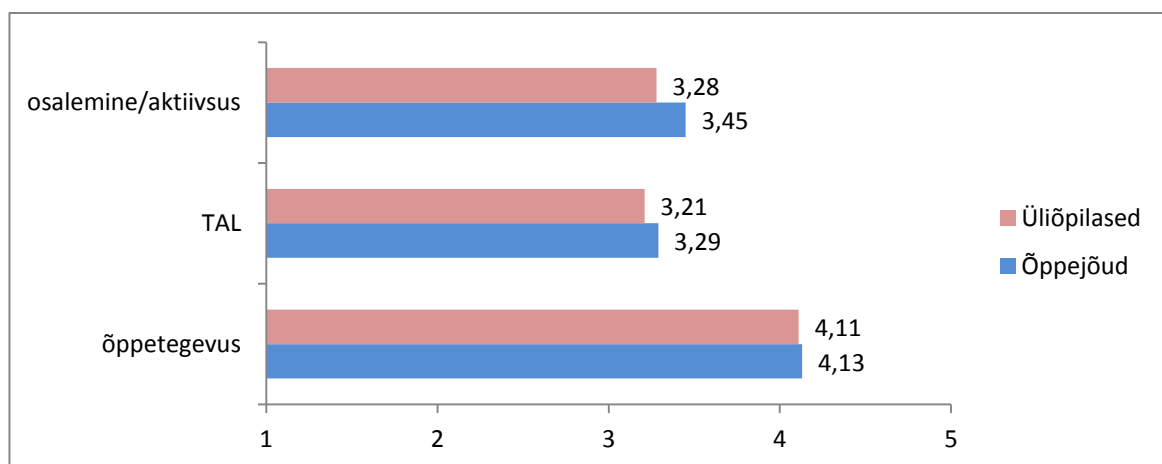
Pole raske näha erinevusi nii üliõpilaste ja õppejõudude hinnangutes kui ka erinevusi praeguse ja soovitava olukorra vahel. Pildi täpsustamiseks viisime läbi klasteranalüüsi (vt lisa 2a) mis osutas, et väljapakutud hindamiskriteeriumid jaotuvad kolme rühma. Esimesse klasterisse koonduvad õppetööga seotud kriteeriumid (küsimused 1-4, 14-16; 19-22, 32,33); teise teadustööga seotud kriteeriumid (küsimused 5-7, 23-25); kolmandasse kõik see, mida võiks nimetada osalemiseks/aktiivsuseks, tegevused, mis peegeldavad õppejõu tegutsemist nii ülikooli sisestes kui –välistes kogudes ja ettevõtmistes (küsimused 8-13, 17,18; 26-31, 35,36). Klasteranalüüsi põhjal moodustasime kuus nn koondtunnust, kus liideti kokku ühte klasterisse koonduvad küsimused.

Praegust olukorda kirjeldavate koondtunnuste keskmised väärtused viiepallilisel skaala (1=täiesti ebaoluline; 5=väga oluline) nii õppejõudude kui üliõpilaste puhul on toodud joonisel 2.3. Sama nn tulevikuootustena on esitatud joonisel 2.4. Ilmneb, et üliõpilaste arvates tulevad juba täna kõige olulisemad hindamiskriteeriumid õppetegevusest, millele järgneb osalemine/aktiivsus ja seejärel TAL. Õppejõudude vaatepunktist on pilt vastupidine – kõige olulisem on TAL, siis õppetegevus ja lõpuks osalemine/aktiivsus.

Kontrollides t-testiga õppejõudude-üliõpilaste hinnangute erinevust ilmnes statistiliselt oluline erinevus kõigi kolme praegust olukorda iseloomustava tunnuse osas (vt lisa 2a). Üliõpilased, võrreldes õppejõududega, hindasid olulisemaks nii õppetöö kui osalemise/aktiivsuses kriteeriumeid. Õppejõud seevastu olulisemaks teadustööd. Tulevikusuundumuste osas statistiliselt olulisi erinevusi õppejõudude-üliõpilaste hinnangutes ei ilmnenud.



Joonis 2.3. Õppejõudude ja üliõpilaste hinnangud õppetegevuse, TAL ja osalemise/aktiivsuse olulisusele õppejõu töö hindamisel: senine praktika



Joonis 2.4. Õppejõudude ja üliõpilaste hinnangud õppetegevuse, TAL ja osalemise/aktiivsuse olulisusele õppejõu töö hindamisel: soovitud muutused

Küsitluse tulemused osutavad – kogu maailmas täna debateeritav pinge õppejõu kahe rolli – uurija ja pedagoog – vahel on selgelt tajutav ka meie pilootuuringu tulemustes. Õppejõu jaoks on tänases hindamispraktika selge dominant teadustöö. Soov oleks just õppetööd puudutavate hindamiskriteeriumide tähendust ja tähtsust edaspidi tõsta. Tõenäoliselt peituvad selle üldtrendi sees aga ka erineva hoiakud – uuringus ilmnes õppetöö väärtustamise ja teadustöö väärtustamise koondnäitajate vahel statistiliselt oluline negatiivne korrelatsioon $r=-0,24$, $p<0,05$. Mis osutab, et õppejõudkonna sees on nii rühmi, kelle jaoks on tähtsamad õppetöö-alased kriteeriumid kui ka neid, kes seavad esiplaanile teadustöö.

Järeldused ja ettepanekud

Tabelis 3 on välja pakutud kokkuvõttev pilt õppejõudude töö hindamise kriteeriumitest, toetudes nii Eesti avalik-õiguslikes ülikoolide dokumentide analüüsile kui läbiviidud küsitlusele. Punasega on märgitud väheolulised/vähelevinud kriteeriumid, kollasega mõõdukalt olulised ning rohelisega väga olulised mõõdupuud.

Tabel 3. Õppejõudude hindamiskriteeriumid

	DOKUMENDIANALÜÜS		ÕPPEJÕUDUDE HINNANGUD		ÜLIÕPILASTE HINNANGUD	
ÕPPETEGEVUS	Senine praktika		Senine praktika	Soovid	Senine praktika	Soovid
pedagoogilise töö kogemus ja pädevus õpetada kõrgkoolis	väga levinud		Oluline	Tõsta	Väga oluline	Tõsta
üliõpilastööde juhendamise kogemus	Prof/dots	väga levinud	Oluline	Tõsta	Väga oluline	Tõsta
	Lektor/õp/	pigem levinud				

	assist					
nüüdisaegsete õppevahendite ja õpetamismetoodikate tundmine	Prof/dots	pigem levinud	Oluline	Tõsta	Väga oluline	Tõsta
	Lektor/õp/ assist	pigem mittelevinud				
Metoodiliste abimaterjalide, õppevahendite ja õppematerjalide koostamine	Prof/dots	pigem levinud	Vähe- oluline	Tõsta	Väga oluline	Tõsta
	Lektor/õp/ assist	pigem mittelevinud				
TEADUS-, ARENDUS- JA LOOMETEGEVUS	Senine praktika		Senine praktika	Soovid	Senine praktika	Soovid
(Rahvusvahelise) teadustegevuse kogemus	Prof/dots	Väga levinud	Väga oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assistent	Pigem levinud				
Edukus teadusprojektide taotlemisel ja juhtimisel	Prof/dots	Väga levinud	Oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assistent	Mittelevinud				
Vähemalt teatud arvu publikatsioonide avaldamine	Prof/dots	Väga levinud	Väga oluline	Samaks	Vähe- oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assistent	Pigem mittelevinud				
Osalemine teadusorganisatsioonid e tegevuses		Pigem levinud	Vähe- oluline	Samaks	Vähe- oluline	Samaks
Erialakonverentside sisuline korraldamine		Pigem levinud	Vähe- oluline	Samaks	Vähe- oluline	Samaks
ÜHISKONNASUHTED		Senine praktika	Senine praktika	Soovid	Senine praktika	Soovid
Teadusala või loomevaldkonna populariseerimine, tutvustamine avalikkusele	Prof/dots	Väga levinud	Vähe- oluline	Tõsta	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assist	Pigem levinud	Vähe- oluline	Samaks	Oluline	Samaks
Kuulumine eriala- ja kutseliitidesse ms	Prof/dots	Pigem mittelevinud	Vähe- oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assist	Mittelevinud				
Osalemine eksperdina ülikoolivälistes töörühmades, organisatsioonides	Prof/dots	Väga levinud	Vähe- oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assist	Mittelevinud				
ORGANISATSIiooni ARENdamine	Senine praktika		Senine praktika	Soovid	Senine praktika	Soovid
Osalemine akadeemiliste ja administratiivsete kogude töös	Prof/dots	Väga levinud	Vähe- oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assist	Pigem levinud				
Akadeemilise järelkasvu tagamine, teiste	Prof/dots	Väga levinud	Vähe- oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/ assist	Mittelevinud				

Õppejõudude juhendamine	assist					
Osalemine õppekavaarenduses	Pigem mittelevinud		Oluline	Tõsta	Väga oluline	Samaks
Enesetäiendamine	Väga levinud		Oluline	Samaks	Väga oluline	Tõsta
Rahvusvaheliste koostööside loomine ja hoidmine	Pigem levinud		Oluline	Tõsta	Oluline	Tõsta
Juhtimisülesannete täitmine	Prof/dots	Pigem levinud	Vähe-oluline	Samaks	Oluline	Samaks
	Lektor/õp/assist	Pigem mittelevinud				

Nii Eesti ülikoolide senise praktika analüüs, pilootküsitluse tulemused kui ka teiste riikide kogemuse vaatlus lubavad teha järgmised **järeldused**:

- Võib väita, et Eesti elukestva õppe strateegias 2014-2020 võetud suund võrdsustada õppejõu töö hindamisel tema **teadustöö** näitajad (rahvusvahelised teaduspublikatsioonid) tema poolt läbi viidava **õppetöö** tulemuslikkust kirjeldavate mõõdupuudega on asjakohane. Sedalaadi arengute vajadusele osutavad nii teiste riikide kogemused kui ka õppejõudude ja üliõpilaste ootused. Tänane väga tugevalt TAL (ja eriti publikatsioonide) keskne hindamismudel vajab laiendamist.
- Rahvusvahelise kogemuse analüüs osutab - eri riikides kasutatad hindamiskriteeriumid on küllaltki erinevad. On riike, kus nõuded on suhteliselt üldsõnalised, jättes palju ruumi subjektiivsele otsustamisele (Venemaa); on riike, kus püütakse õppejõu tegevuse eri aspekte detailsemalt klassifitseerida ja neid ka hinnata (Soome).
- Üliõpilaste ja õppejõudude arusaamad õppejõudude töö hindamise senisest praktikast on erinevad. Õppejõud tajuvad, et töö hindamise peamiseks mõõdupuuks on teadus-, arendus- ja loometegevus, samal ajal kui üliõpilased on arvamusel, et selleks on õppetöö. Selline arusaamade erinevus on ehk ka mõistetav, kuna üliõpilased kohtuvad õppejõuga peamiselt läbi õppetöö, mitte teadus-, arendus- ja loometegevuse. Ühtlasi hindavad üliõpilased õpetamise tagasiside käigus õppejõudude toimetulekut, mistõttu on üliõpilastel ka "tunne", et õppetöö ongi õppejõu peamine ülesanne ja tema tegevuse mõõdupuu.
- Teadus-, arendus- ja loometöö hindamine on lihtsam – siin on olemas selged tulemust kirjeldavad kriteeriumid (nt 3 kõrgetasemelist teaduspublikatsiooni 5 aasta jooksul). Õppetegevuse hindamiskriteeriumid on märksa lailaivalguvamad ja mitmetimõistetavad, sageli on need protsessikesksed (nt nüüdisaegsete õpetamismetoodikate tundmine ja kasutamine). Tundub, et ülikoolide jaoks on seni õppetegevuses tulemuskesksete hindamiskriteeriumide väljatöötamine ja rakendamine olnud ülejõukäiv.
- Lectori, õpetaja, assistendi ametikoha õppetegevuse hindamiskriteeriumid on äärmiselt üldsõnalised ja tagasihoidlikud, mistõttu ei võimalda see valida parima pedagoogilise pädevusega kandidaati. Reeglid ei nõua, erinevalt mõnest väliskõrgkoolist, et ametikohale kandideeriv inimene peaks õppetegevusega seotud hinnatavaid pädevusi, nt nüüdisaegsete õppemeetodite kasutamist, demonstreerima või esitama vastavat tõendusmaterjali. Ka ametikirjeldustes esitatavad nõuded nendele ametikohtadele on üldsõnalised ja seetõttu ka sageli hindamatud, mistõttu satub ohtu õppejõudkonna järelkasvu kujundamine. Üldsõnaliselt esitatud nõuded ei

võimalda lektori, õpetaja, assistendi ametikohtal oleval inimesel arendada oma pädevusi suunatult ja kasvatada dotsendi/professori ametikoha jaoks vajalikku pädevust.

- Valimisel/atesteerimisel esitatavad nõuded ning ametikirjeldustes olevad ülesanded on mitmel juhul vastuolulised. Näiteks, kõigis ülikoolides on professori ja dotsendi ametikohale kandideerimise eelduseks kaitsnud doktorant, samal ajal kui doktorantide juhendamine on nendel ametikohtadel eraldi ülesandena välja toodud vaid kolmes ülikoolis. Seega võib kergesti tekkida olukord, kus oma ametiülesandeid täitnud inimene ei kvalifitseeru teiseks ametiajaks, kuna valimisnõuded kehtestavad kordusvalimisel kõrgemaid nõudmisi kui seni ametikirjeldustes seisvad ülesanded seda võimaldavad. Samamoodi on võimalik vastupidine olukord, kus näiteks lektori, õpetaja, assistendi ametikohale kandideerimisel ei esitata nõudeid eriala, kutseala, loomevaldkonna populariseerimisega seotud pädevuste osas, kuid ametikirjeldustes on nende täitmine kohustuslik.
- Õppejõu töö hindamine on valimiskeskne, teised hindamisvormid, nt tulemus/arenguvestlus on puudulikult reguleeritud, teisejärgulised ning jäetud akadeemilise üksuse juhi otsustada. Seetõttu ei ole Eesti ülikoolide normdokumentide põhjal võimalik välja tuua ka seoseid õppejõudude tulemusliku töö ning töö tasustamise vahel.
- Ühiskonna teenimisega seoses on ülikoolides välja toodud erinevaid õppejõudude hindamise kriteeriume, kuid need ei oma võrdset kaalu ehk välisülikoolis vähemalt viiekuuline stazheerimine ei ole võrdne eriala/kutseliitu või loomeorganisatsiooni kuulumisega. Tähelepanuväärne on ka asjaolu, et täienduskoolituse programmide loomine või nendes osalemine ei ole Eesti õppejõudude töö hindamise aluseks, mille põhjal võib järeldada, et ülikoolidel puudub terviklik nägemus elukestva õppe rakendamisest. Võrdlusest välisülikoolidega ilmneb, et ühiskonna teenimisega seotu nõuded on välisülikoolides selgemalt formuleeritud. Eesti ülikoolides puuduvad mehhanismid, millega õppejõudusid ühiskonnateenimisega seotud tegevustesse kaasata, mistõttu on vastavad tegevused pigem juhuslikud ja juhtumipõhised.
- Dokumentide analüüsi tulemusena võib öelda, et õppejõudude hindamine Eesti ülikoolides pole sageli läbipaistev. Regulatsioonid võimaldavad hindajatel läheneda õppejõudude hindamisele suhteliselt suure paindlikkusega, mille hinnaks on läbipaistvuse kadu.
- Dokumendite analüüsi tulemusena selgus, et juhendamise tulemuslikkuse näitajad hindamiskriteeriumina ei ole üheselt arusaadavad. Pole selge, kas tulemuslikkust näitavad juhendatud üliõpilaste lõputööde hinded; positiivsele hindele kaitsnud juhendatavate protsent kõigist juhendatud üliõpilastest või midagi muud. Lektori, õpetaja ja assistendi ametikohal ei ole hetkel kõigis ülikoolides juhendamiskohustust, mis seab ohtu õppejõudude järelkasvu.
- Hetkel puuduvad selged ja üheselt mõistetavad ning mõõdetavad kriteeriumid õppejõudude tunnustamiseks. Praegu tunnustatakse näiteks töötajaid, kes on andnud silmapaistva panuse ülikooli maine kujundamisesse või kellel on ülikoolis pikk eeskujuliku töö kogemus, kuid milliste kriteeriumide ja hindamisvormide alusel nende tunnustuste jagamised toimuvad, vastavad dokumendid ei kajasta.
- Uuringute põhjal võib väita, et õppejõudude tegelikul hindamisel ülikoolides on Primuse programmi raames koostatud õppejõudude pädevusmudeliga vähe seost. Pädevusmudel is kajastub suur hulk pädevusi (nt hindamise ja tagasiside andmisega ja akadeemilise järjepidevusega seotud pädevus), mida ülikoolides tegelikult ei hinnata.
- Võrreldes välisülikoolidega on Eesti ülikoolides õppejõudude töö hindamiseks kasutusel vähe kriteeriume, mis võimaldaks hinnata õppejõu panust ülikooli kui organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. Tundub, et Eesti ülikoolides on hetkel väga nõrgalt arenenud üks olulisemaid

mehhanisme, mis võimaldaks ülikooli juhtkonnal õppejõude suunata ja kaasata kollektiivsete eesmärkide elluviimisesse.

- Analüüsitud dokumentide põhjal võib väita, et õppejõudude töö hindamisel puudub kriteerium, mis võimaldaks nõuda ja hinnata läbiviidava õppetöö otsest seost õppejõu teadus- ja loometööga. Mitmes välisülikoolis on eraldi märgitud õppejõu läbiviidava õppetöö otsest seost tema teadus- ja loometööga, mis aitab kahtlemata hoida kõrgel ka õppetöö sisulist kvaliteeti.

Ettepanekud:

- Õppetegevuse hindamiskriteeriumide osas õppejõu töö hindamiseks oleks mõistlik liikuda, sarnaselt teadus-, arendus- ja loometööga, tulemuspõhiste hindamiskriteeriumite suunas. Protsessikesksetele hindamiskriteeriumidele võiks pakkuda tasemete kirjeldused, mille kaudu on võimalik objektiivse(ma)lt hinnata ja hindajate tööd läbipaistvamaks muuta. Sellekohased välismaised analoogid on olemas.
- Kõrgetasemeline õppemetoodiline töö (õpiku koostamine, elektroonilise õpikeskkonna loomine, innovaatiliste metoodikate väljatöötamine ja juurutamine) tuleks võrdsustada kõrgetasemelise teaduspublikatsiooni avaldamisega. Hetkel on ülikoolides õppejõudude ülesandeks nüüdisaegsete õppevahendite ja -metoodikate arendamine, kuid puuduvad konkreetsed hindamiskriteeriumid. Võrdsustamine võiks olla üks konkreetne samm teadustöö ja õppetegevuse alaste hindamiskriteeriumite tasakalustamiseks.
- Eelkõige lektori, õpetaja, assistendi, aga ka dotsendi ja professori ametikohtadele valimisel tuleks täpsustada, milliseid konkreetseid õppetegevusega seotud pädevusi kandidaat peab omama, millised on nende pädevuste erinevad tasemed ning kuidas neid hinnatakse. Ühtlasi tuleks täpsustada nõudena kehtestatud "pedagoogilise töö kogemuse" sisu, kasutades näiteks Tartu Ülikoolis kehtestatud nõudeid, kus näiteks professori ametikohale kandideeriv inimene peab omama kogemust, mis vastaks kaheaastasele töökogemusele dotsendi ametikohal.
- Valimise/atesteerimise ning ametijuhendites töö tulemuslikkuse hindamiseks esitatavad nõuded tuleks viia kooskõlla, et tagada õppjõudude piisav kvalifikatsioon ja tagasivalimine kõrgemate ametikohtade puhul ning madalamate ametikohtade (lektor, õpetaja, assistent) puhul ametijuhendites esitatud nõuete täitmise võimalikkus ametikohale valimise järgselt.
- Lisaks valimisprotseduuridele tuleks laiemalt kasutada õppejõudude töö hindamisel ka teisi vorme nagu tulemus/arenguvestlused, vahehindamine jms, millega võiks kaasas käia ka töötasu muutmine või tunnustamine. Õppejõudude ainsaks "preemiaks" ei tohiks olla ametikohale tagasivalimine.
- Formuleerida tuleks selgemad ühiskonna teenimisega seotud õppejõudude hindamiskriteeriumid ning kehtestada mehhanismid õppejõudude kaasamiseks nendes tegevustesse, arvestada kriteeriumide erinevat kaalu hindamisel. Näiteks võiks ühe hindamiskriteeriumina sisse viia täiendusõppe programmide koostamine ja/või nendes osalemine, et rakendada ülikoolides elukestva õppe põhimõtteid ning pakkuda ühtlasi ka vilistlastele enesetäiendamise võimalusi. Täiendusõppe peab saama osaks ülikooli õppekavaarendusest.
- Ülikoolides tuleks täpsustada õppejõudude hindamise üldiseid aluseid ning muuta hindamist läbipaistvamaks. Kehtestada selged õppejõudude tunnustamisega seotud kriteeriumid, mis tagavad tunnustamise läbipaistvuse ja objektiivsuse.

- Ametikirjeldustes tuleks täpsustada lektori, õpetaja ja assistendi ülesandeid ja kohustusi juhendamisel ning määratleda "tulemusliku juhendamiskogemuse" sisu.
- Tekitada kooskõla õppejõudude pädevusmudeli ning ülikoolides õppejõudude hindamise praktika vahel, et kõik õppejõu töös olulised pädevused saaksid ühes või teises ülikoolis kasutatavas vormis (valimine, töö tulemuslikkuse hindamine vms) hinnatud ning pädevusmudel poleks pelgalt hulk nõudeid, mis kedagi ei huvita.
- Et õppetööga seotud kriteeriumid saaksid tulevikus rohkem väärtustatud, võiks kaaluda senisest enam ja erinevates vormides üliõpilaste kaasamist õppejõudude hindamisesse, aga ka õppejõu eneseanalüüsi kasutamist.
- Rahvusvahelisest kogemusest väärib järgimist Helsinki ülikooli initsiatiiv *Teacher's Academy*, mille kaudu üritatakse väärtustada õpetamisoskusi ning suurendada nende oskuste rolli õppejõu töö hindamisel. Samuti on Soomes, kõrvuti teaduse tippkeskustega, käimas ka ülikoolipedagoogika tippkeskuste programm, mille raames tuuakse esile ja toetatakse innovaatiliste õpetamismudelite väljatöötajaid ja juurutajaid.

LISAD

Lisa 1. Õppejõudude hindamist reguleerivad õigusaktid avalik-õiguslikes ülikoolides

TÜ	TTÜ	TLÜ	EMÜ	EKA	EMTA
Õppejõudude ja teadustöötajate ametikohade täitmise kord, TÜ senati 20.12.13 määrus nr.12	Valimise ja atesteerimise eeskiri, TTÜ nõukogu 20.12.11 määrus nr.6, muudetud TTÜ nõukogu 30.08.12 määrusega nr.9	Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri, TLÜ senati 26.04.10 määrus nr.11, muudetud 16.12.13 määrusega nr.22	Õppejõudude ja teadustöötajate kvalifikatsiooni nõuded, (allaletud http://www.emu.ee/ylikoolist/yldinfo/juhtimine/kvaliteedijuhtimine/oppejoudude-kvalifikatsiooninouded/ aprill 2014)	Eesti Kunstiakadeemia ja Õppejõudude ja teadustöötajate ametikohtade täitmise eeskiri, EKA nõukogu 18.01.11 määrus nr KNTS-04/8	Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia akadeemiliste ametikohtade täitmise eeskiri, EMTA nõukogu määrus nr 11, vastu võetud 22.12.10
Õppejõudude ja teadustöötajate ametinõuded, TÜ senati 20.12.13 määrus nr.13	Akadeemilise personali ametijuhend, TTÜ nõukogu 17.12.13 otsus nr. 141	TLÜ ametijuhendid 9 tk (märts 2013)	Eesti Maaülikooli õppejõudude ja teadustöötajate atesteerimise ning arenguestluse läbiviimise tingimused ja kord, EMÜ nõukogu 25.03.10 määrus nr.3	Eesti Kunstiakadeemia akadeemilise personali ametijuhend, EKA nõukogu 30.08.06 määrus nr.28, muudetud 06.12.11 määrusega nr KNTS-04/20	Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia akadeemilise personali ametijuhend, EMTA nõukogu määrus 15.05.12
Tartu Ülikooli akadeemilise personali ametijuhendid, TÜ senati 20.12.13 määrus nr.14	Töötasustamise eeskiri, TTÜ nõukogu 19.02.13 määrus nr. 2	Tallinna Ülikooli töötasustamise eeskiri, TLÜ senati 17.03.14 määrus nr. 4	Eesti Maaülikooli autasude statuut, EMÜ nõukogu 31.08.06 määrus nr.11	Eesti Kunstiakadeemia õppejõudude ja teadustöötajate atesteerimise tingimused ja kord, EKA nõukogu 05.10.10 määrus nr. KNTS-04/22	Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia õppejõudude ja teadustöötajate atesteerimise kord, kinnitatud EMTA nõukogus 14.12.11.
Õppejõudude ja teadustöötajate atesteerimise kord, TÜ senati 20.12.13 määrus nr. 15		Teadus- ja loometöö tulemuslisa määramise tingimused ja kord, rektori 22.01.08 käskkiri nr.5		Õppetöö koormuste planeerimise eeskiri, rektori käskkiri 17.05.12, REK-08/10	Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia palgaeeskiri, rektori käskkiri 30.06.04, muudetud rektori käskkirjaga 07.09.09 nr 41.

TÜ akadeemilise töötaja aruande täitmise juhend (märts 2013)		Tunnustamine Tallinna Ülikoolis, TLÜ senati 19.03.12 määrus nr.9		Eesti Kunstiakadeemi a aunimetuste statuudid, EKA nõukogu 30.10.09 määrus nr KNTS-04/29	
Palgaeeskiri, TÜ rektori 19.12.13 käskkiri nr.25					
Tunnustamise kord, TÜ senati 27.04.12 määrus nr. 5					

Lisa 2. Küsimustik

Hea kolleeg!

Allpool on loetelu Eesti avalik-õiguslikes ülikoolides õppejõudude ametikohtadele valimisel, atesteerimisel, töö tulemuslikkuse hindamisel ning tunnustamisel kasutatavatest hindamiskriteeriumitest. Palun hinda kuivõrd olulised on need kriteeriumid olnud sinu ülikooli senises praktikas, samuti milliste kriteeriumite osatähtsust tuleks Sinu arvates suurendada, millistel vähendada. Lõpus palume Sinu vabas vormis kommentaare ja soovitusi nii õppejõu hindamise üldiste aluste kohta (nt kriteeriumide erinevus ametikohtade lõikes) kui ka hindamisliikide osas - ametikohtadele valimisel, atesteerimisel, tunnustamisel, töötasustamisel jne.

I Palun hinda, kuivõrd olulised on olnud õppejõu hindamisel need kriteeriumid sinu ülikooli senises praktikas?

skaala: väga oluline pigem oluline raske öelda pigem ebaoluline täiesti ebaoluline

1. pedagoogilise töö kogemus ja pädevus õpetada kõrgkoolis
2. üliõpilastööde juhendamise kogemus
3. nüüdisaegsete õppevahendite ja õpetamismetoodikate tundmine+
4. metoodiliste abimaterjalide, õppevahendite ja õppematerjalide koostamine
5. (rahvusvahelise) teadustegevuse kogemus
6. edukus teadusprojektide taotlemisel ja juhtimisel
7. vähemalt teatud arvu publikatsioonide avaldamine
8. osalemine teadusorganisatsioonide tegevuses
9. erialakonverentside sisuline korraldamine
10. teadusala või loomevaldkonna populariseerimine, tulemuste tutvustamine avalikkusele
11. kuulumine eriala- ja kutseliitidesse
12. osalemine eksperdina ülikoolivälistes töörühmades, organisatsioonides
13. osalemine akadeemiliste ja administratiivsete kogude töös
14. akadeemilise järelkasvu tagamine (sh teiste õppejõudude juhendamine)
15. osalemine õppekavaarenduses
16. enesetäiendamine
17. rahvusvaheliste koostöösidemetega loomine ja hoidmine
18. juhtimisülesannete täitmine

II Kui oleks sinu otsustada, siis milliste hindamiskriteeriumite tähtsust sa tõstaksid, milliste tähtsust vähendaksid?

skaala: tõstaksin oluliselt tõstaksin raske öelda vähendaksin vähendaksin oluliselt

1. pedagoogilise töö kogemus ja pädevus õpetada kõrgkoolis
2. üliõpilastööde juhendamise kogemus
3. nüüdisaegsete õppevahendite ja õpetamismetoodikate tundmine
4. metoodiliste abimaterjalide, õppevahendite ja õppematerjalide koostamine
5. (rahvusvahelise) teadustegevuse kogemus
6. edukus teadusprojektide taotlemisel ja juhtimisel
7. vähemalt teatud arvu publikatsioonide avaldamine
8. osalemine teadusorganisatsioonide tegevuses

9. erialakonverentside sisuline korraldamine
10. teadusala või loomevaldkonna populariseerimine, tulemuste tutvustamine avalikkusele
11. kuulumine eriala- ja kutseliitudesse
12. osalemine eksperdina ülikoolivälistes töörühmades, organisatsioonides
13. osalemine akadeemiliste ja administratiivsete kogude töös
14. akadeemilise järelkasvu tagamine (sh teiste õppejõudude juhendamine)
15. osalemine õppekavaarenduses
16. enesetäiendamine
17. rahvusvaheliste koostöösidemetega loomine ja hoidmine
18. juhtimisülesannete täitmine

SINU SOOVITUSED JA KOMMENTAARID ÕPPEJÕU HINDAMISE JA SELLE PÕHIMÕTETE KOHTA

Õppeasutus

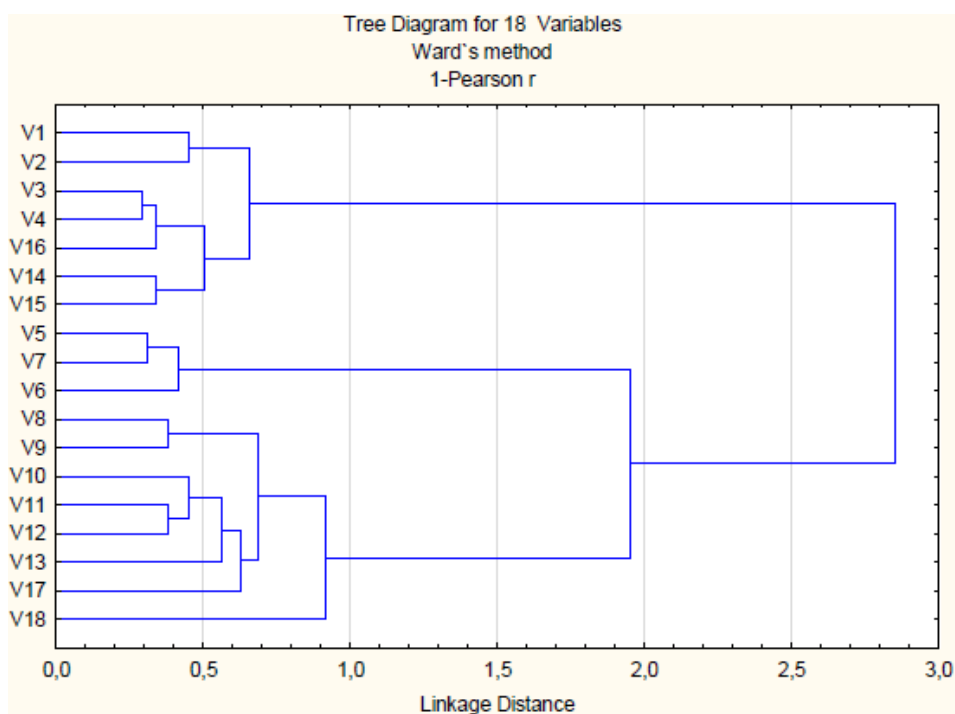
Positsioon

Sugu

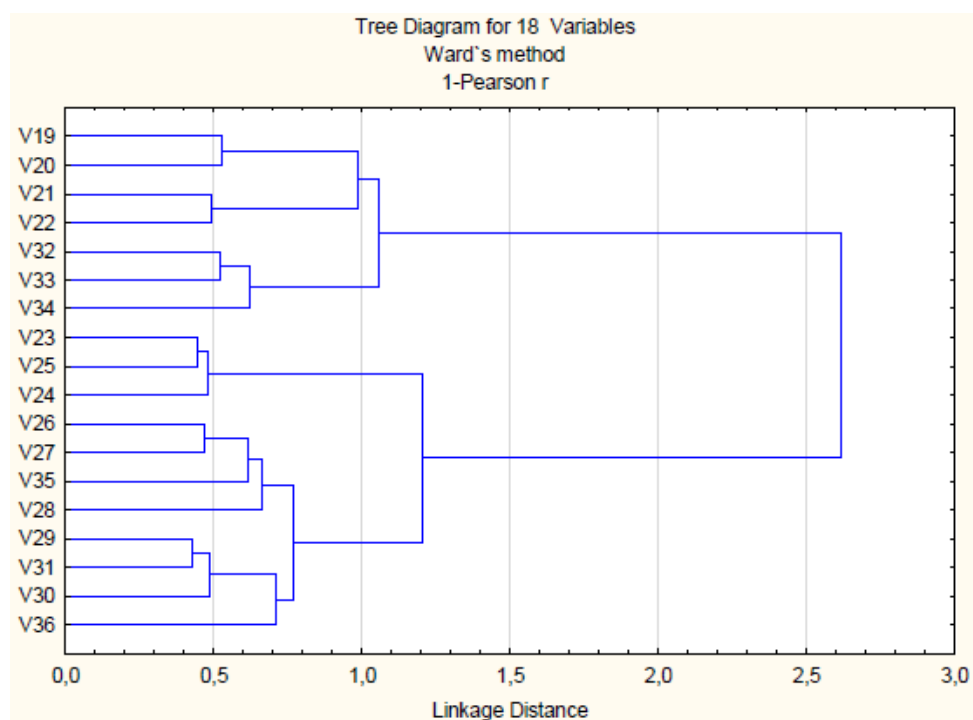
Vanus

Lisa 2a Andmetöötlustabelid

Klasteranalüüs küsimustest 1-18



Joonis XX Klasteranalüüs küsimustest 19-36



T-tests; Grouping: Õppejõud: =v37<3 (Form Responses in Primus 31.05)									
Group 1: 1									
Group 2: 0									
Variable	Mean 1	Mean 0	t-value	df	p	Valid N 1	Valid N 0	Std.Dev. 1	Std.Dev. 0
õpprtöö tegelik	3,190476	4,195550	-7,64854	171	0,000000	51	122	1,050429	0,649403
teadus tegelik	4,160256	3,145503	6,57222	176	0,000000	52	126	0,833635	0,975701
aktiivsus tegelik	2,879902	3,271169	-3,04014	173	0,002732	51	124	0,816992	0,755354
õppetöö tulevik	4,134615	4,118667	0,18585	175	0,852776	52	125	0,579270	0,493604
teadus tulevik	3,288462	3,215223	0,56627	177	0,571929	52	127	0,880752	0,743612
aktiivsus tulevik	3,447500	3,281780	1,51837	166	0,130824	50	118	0,634916	0,651713

Lisa 3: Euroopa ülikoolide praktika õppejõudude hindamisel

Sissejuhatus

Järgnevalt on esitatud kuue Euroopa ülikooli nõuded kandidaatidele akadeemilistele ametikohtadele määramisel. Valikusse kuuluvad järgmised ülikoolid: Helsinki Ülikool, Tampere Ülikool, Jyväskylä Ülikool, Stockholmi Ülikool, Kopenhaageni Ülikool ja Maastrichti Ülikool. Andmed on pärit vastava ülikooli koduleheküljel avaldatud regulatsioonidest ja käesolevas dokumendis tõlgitud eesti keelde ning esitatud kokkuvõtva tabelina.

Ingliskeelsete täisdokumentide allikad on lisatud käesoleva dokumendi lõppu.

Lisaks üldistele nõudmistele esitatakse Helsinki Ülikooli Õpetajate Akadeemia raames välja töötatud kriteeriumid, mille abil õpetamist hinnata ning õpetamise erinevaid aspekte vaadelda.

Tabel 4 Nõuded Euroopa ülikoolides

Eesti vastav tase	Stockholmi Ülikool	Maastrichti Ülikool	Kopenhaageni Ülikool
Professor ja juhtivateadur	<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -on demonstreerinud nii teadustöö- kui ka õpetamise oskusi -hinnatakse võrdselt nii õpetamist kui teadustööd -teadustöö ületab tunduvalt kaasprofessorile(dotsendile) esitatud nõudmisi nii kvaliteedi kui kvantiteedi osas -teadustöö planeerimine ja koordineerimine läheb arvesse -õpetamiskogust tõestab kogemus bakalaureuse, magistri ja PhD tasemel (<i>first-, second- and third cycle programmes</i>) ning see on hästi dokumenteeritud (<i>well-documented</i>) -eelis on kandidaatidel, kes on läbinud ülikoolitasemel õpetamise koolituse või on muu samaväärse teadmisega 	<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -silmapaistev teadustöö ja eksperdistaatuse oma uurimisvaldkonnas, juhiomadused, kogemus õpetamises, juhendamises ja võime olla inspireeriv juht (<i>leadership</i>) -arvukad kõrgetasemel publikatsioonid, mis näitavad kandidaadi panust oma valdkonna arengusse, riiklik ja rahvusvaheline tunnustatus -akadeemiline arendustöö, õpetamine, teadustöö, -ühiskonna harimine -Eristatakse kahte erinevat staatust: professor 1 (kõrgem staatus) ja professor 2 (madalam) <i>Kõrgema taseme saavutamise tingimuseks on silmapaistvad tulemused teadus- ja õppetöös (sh PhD tasemel juhendatavad, arvukad publikatsioonid, juhioskused, rahvusvaheline tuntus jmt).</i> 	<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -teadustöö ja sellel põhinev õpetamine (sh eksamineerimine) -lisaks võib sisaldada kohustust jagada teadmisi laiemal avalikkusega (sh osalemine avalikel debattidel) ja avaliku sektori konsulteerimine (<i>research-based Public Sector Consultancy</i>) -ülesannete hulka võib lisanduda kohustus hallata teadustööd, pakkuda juhendamist ja järelevalvet assistent professoritele ja teaduritele, osaleda akadeemilistel hindamistel -hindamisel on oluline dokumenteeritud rahvusvaheline akadeemiline panus (antud teadusharu arendamine), võime uuringuid juhtida ja edendada ülikooli koostööd välismaailmaga <p>Erikohustustega professor (prof. with special responsibilities):</p> <ul style="list-style-type: none"> -nõudmised samad mis professori ametikohale -Lisaks pööratakse tähelepanu kandidaadi

			<p>potentsiaalile arendada konkreetset valdkonda</p> <ul style="list-style-type: none"> -dokumenteeritud originaalsed rahvusvahelised publitseeringud -leping tehakse tähtajalisena 3-5 (max 8) aastaks -koht antakse tavaliselt noorele andekale teadurile mingi kindla teadusharu arendamiseks rahvusvahelisel tasemel - lisanduda võib teadustööde haldamise kohustus -positsioon peab olema seotud ülikooli konkreetse vajadusega seda haru arendada
Dotsent ja vanemteadur	<p>Vanem kaasteadur (associate senior lecturer):</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad või muu samaväärne kvalifikatsioon (esmajärjekorras kaalutakse kandidaate, kes on doktorikraadi omandanud mitte kauem kui 7a tagasi) -see ametikoht on koolituseks/väljaõppeks (<i>a training position</i>) - täpsemad objektiivsed kriteeriumid määratakse vastavalt strateegilistele vajadustele, positsiooni eesmärk <p>arendada kandidaadi iseseisvat uurimistegevust, et kandideerida kõrgemale kohale</p> <ul style="list-style-type: none"> -täpsemad kriteeriumid määrab juhtkond (<i>disciplinary domain board</i>) 	<p>Vanemlektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -akadeemiline panus ja tunnustatus oma valdkonna eksperdina -teadus- ja õpetamistöö kogemus, tõestatud haldusoskus -rahvusvaheliselt tunnustatud publikatsioonid -min 2 aastane kogemus dotsendina -Eristatakse kahte erinevat staatust: vanem lektor 1 (kõrgem staatus) ja vanem lektor 2 (madalam) ja 3 erinevat palgataset 	<p>Kaasprofessor/dotsent (associate professor):</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -teadustöö ja sellel põhinev õpetamine -lisaks võib sisaldada kohustust jagada teadmisi laiema avalikkusega (sh osalemine avalikel debattidel) -võivad lisanduda kohustus hallata teadustööd, pakkuda juhendamist ja järelvalvet assistent professoritele ja teaduritele, osaleda akadeemilistel hindamistel -enamasti tähtjatu positsioon <p>Vanemteadur:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -peamine ülesanne on teadustöö ja sellel põhinev avaliku sektori konsulteerimine

	<p>Vanemlektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad või samaväärne teadustöö kompetents või muud professionaalsed oskused, mis on antud valdkonnaga ja ametikohustusega seotud -heade õpetamisoskuste demonstreerimine -relevantsed oskused mis on valdkonnaga seotud -hinnatakse võrdselt nii õpetamisoskust kui ka muid eelpool nimetatud kriteeriume -teadustöö võimeid demonstreeritakse läbi iseseisva teadustööga tegelemise -õpetamisoskuse demonstreerimiseks sellel tasemel on tavaliselt bakalaureuse- ja magistritasemele (<i>first- and second cycle programmes</i>) loengute andmine - eelis on kandidaatidel, kes on läbinud ülikoolitasemel õpetamise koolituse või on muu samaväärse teadmisega -lisakriteeriumid määrab juhtkond 		<p>(<i>research-based Public Sector Consultancy</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> -mingil määral võib lisanduda tööülesannete hulka ka õpetamine -ülesannete hulka võib lisanduda kohustus hallata teadustööd, pakkuda juhendamist ja järevalvet assistent professoritele ja teaduritele, osaleda akadeemilistel hindamistel -enamasti tähtjatu positsioon
Lektor ja teadur	<p>Lektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -kõrghariduse kraad relevantssel alal -peamine ülesanne on õpetamine (bakalaureuse tasemel) -teadustöö kogemus pole oluline -oluline on õpetamisoskuste demonstreerimine -igal teaduskonnal oma nõudmised -kandidaat kvalifitseerub kui ta on demonstreerinud õpetamisoskusi ning 	<p>Lektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad või selle omandamise tõenäosus, -vähemalt 4 aastat kogemust -Eristatakse kahte erinevat staatust: lektor 1 (kõrgem staatus) ja lektor 2 (madalam) ja vähemalt 3 erinevat palgataset. <i>Kõrgema taseme saavutamise tingimuseks on näiteks pikem tööstaaž, kõrgem kraad, silmapaistev teadustegevus jmt.</i> 	<p>Assistent professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -peamised ülesanded on teadustöö (sh publitseerimine) ja uurimistegevusel põhinev õpetamine -võib lisanduda kohustus jagada teadmisi ka laiema avalikkusega -sellel ametikohal on inimesel oma pedagoogiliste kompetentside täiendamise võimalus, eesmärgiga saada oma

	<p>omab sobivat teaduskraadi</p> <ul style="list-style-type: none"> - eelis on kandidaatidel, kes on läbinud ülikoolitasemel õpetamise koolituse või on muu samaväärse teadmisega -juhtkond võib kriteeriume täpsustada -reeglite järgi võib ainult doktorikraadiga õpetajale anda tähtajatu töölepingu. Asekantsleri (<i>Vice-Chancellor</i>) loal võib teha ka erandeid <p>Adjunct professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -kindlas vallas spetsialiseerunud kandidaat, kes töötab igapäevaselt mitte-akadeemilises valdkonnas (äri- või avalik sektor) -kvalifikatsiooninõuded on samad, mis professori ametikohale -kandidaadi sobivust peaksid hindama välised eksperdid (<i>external experts</i>) <p>Külalisprofessor (visiting prof.):</p> <ul style="list-style-type: none"> -eriliste teadmistega inimene limiteeritud ajaperioodiks -peab olema professor, tavaliselt teisest ülikoolist 		<p>õpetamisvõime kohta kirjalik hinnang</p> <ul style="list-style-type: none"> -kandideerimisel eelis neil, kes on töötanud eelnevalt postdoc'is relevantssel alal <p>Postdoc:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -enamasti on teadustöö tegemine olulisem, mingil määral võib lisanduda tööülesannete hulka ka õpetamine -ülesannete vahekorra otsustab kool -selles ametikohal pedagoogilisi oskusi ei täienda ja seepärast ei piisa ainult postdoc'i ametist, et saada vanemteaduriks või abiprofessoriks <p>Teadur:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -teadur on täiendõppe positsioon -peamised ülesanded on teadustöö (sh publitseerimine) ja avaliku sektori konsulteerimine (<i>research-based Public Sector Consultancy</i>) - mingil määral võib lisanduda tööülesannete hulka ka õpetamine - sellel ametikohal on inimesel oma pedagoogiliste kompetentside täiendamise võimalus, eesmärgiga saada oma õpetamisvõime kohta kirjalik hinnang - kandideerimisel eelis neil, kes on töötanud eelnevalt postdoc'is relevantssel alal
--	--	--	---

<p>Assistent, õpetaja, noorem-teadur</p>	<p>Asendusõpetaja (adjunct teacher): -töötab muidu väljaspool ülikooli -selle inimese määramise eesmärk on saada lisakompetents, et pakkuda kõrgtasemelist haridust</p> <p>Külalisõpetaja (visiting teacher): -väärtuslike teadmistega inimene teisest ülikoolist -määratakse lühikeseks ajaperioodiks</p> <p>Osalise kohaga tähtajaline õpetaja (part-time fixed-term teacher): -peamine ülesanne õpetamine ja sellega seotud tegevused</p>	<p>Õpetaja: -doktorikraad või selle omandamise tõenäosus (kõige madalamal õpetaja tasemel sobib ka magistrikraad) -peamine ülesanne on õpetamine -töö toimub professori vm kõrgemal positsioonil oleva kolleegi järelevalve all - Eristatakse nelja erinevat staatust: õpetaja 1 (kõige kõrgem staatus), õpetaja 2, õpetaja 3 ja õpetaja 4 (kõige madalam) ning 4 erinevat palgataset. <i>Kõrgema taseme saavutamise tingimuseks on näiteks pikem tööstaaž, kõrgem kraad, silmapaistev teadustegevus, oma oskuste presenteerimine jmt.</i></p> <p>Teadur: -magistri- või doktorikraad (või doktorikraadi omandamise tõenäosus) -ülesandeks teadustöö, relevantse uurimisprobleemiga tegelemine Eristatakse nelja erinevat staatust: kõige kõrgem staatus), (kõige madalam) ning 4 erinevat palgataset. Kõrgema taseme saavutamise tingimuseks on ennekõike pikem tööstaaž. - Eristatakse nelja erinevat staatust: teadur 1 (kõige kõrgem staatus), teadur 2, teadur 3 ja teadur 4 (kõige madalam) ning 4 erinevat palgataset. <i>Kõrgema taseme saavutamise tingimuseks on näiteks pikem tööstaaž, kõrgem kraad,</i></p>	<p>Nooremteadlane (research assistant): -magistrikraad -peamised ülesanded on teadustöö ja/või õpetamine -väike osa tööst võib olla ka akadeemiline arendus (<i>academic development</i>) vm ülesanded -ametikoht on max 3 aastaks, taasvalimise võimalust ei ole</p> <p>Assistent lektor: -magistrikraad -õpetab iseseisvalt või jagab instruksioone, mis toetavad professori, assistent professori või kaasprofessori õpetatut -osalise koormusega koht -õpetab elementaarsemaid asju, eksamineerimiseks vaja eriluba. -koht max 3 aastaks, aga võib ka taasvalida</p> <p>Poole kohaga lektor (part-time lecturer): -magistrikraad + lisakvalifikatsioon (spetsialiseerumised, praktiline kogemus, mis tuleneb töökogemusest) - ametikoha eesmärk on palgata praktilise oskuse või kõrgtasemel eriliste kvalifikatsioonidega inimesi -iseseisvalt tundide, eksamite jm hindamise planeerimine ja läbiviimine</p>
--	---	---	---

		<i>silmapaistev teadustegevus, oma oskuste presenteerimine jmt.</i>	-kandidaadi hindamisel moodustab ühe osa ka õpetaja kvalifikatsiooni (<i>teaching qualification</i>) olemasolu
--	--	---	--

Tabel. Nõuded kandideerijatele akadeemilistele ametikohtadele valimisel Soomes

TLÜ vastav tase	University of Jyväskylä	University of Tampere	University of Helsinki
Professor ja juhtivteadur	<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -piisav akadeemiline kvalifikatsioon -vajadusel ka praktiline kogemus antud vallas -<u>Hindamisel</u> võetakse arvesse järgmisi aspekte: teaduslikud publikatsioonid, muud akadeemilised väärtused, kogemus akadeemilise uurimuse juhtimisel, võime tagada kõrghariduse teadustööl põhinevat õpet ja juhendamist; riikliku ja rahvusvahelise koostöö kogemus, õpetamise ja juhendamise kogemus, pedagoogiline koolitatus, õppematerjalide tootmine, teised õpetamisega seotud väärtused ja, vajadusel, õpetamisoskuste demonstreerimine. -Lisaks arvestatakse teadustööks toetuste taotlemise kogemust, rahvusvahelist akadeemilist koostööd, usaldusväärset akadeemilist positsiooni, tegevust 	<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -kõrghariduse akadeemiline kvalifikatsioon, -kogemus uurimustööde juhendamisel, -võime tagada kõrghariduse teadustööl põhinevat õpet -rahvusvahelise teadustegevuse kogemust tõendavad dokumendid (<i>track record</i>) -hindamisel pööratakse erilist tähelepanu saavutustele teadustöös, uurimisgruppide (<i>research group</i>) edukale juhendamisele, toetuste taotlemise oskusele ning rahvusvahelise teadusala koostöö demonstreerimisele. <p>Juhtivteadur:</p> <ul style="list-style-type: none"> -samad nõudmised, mis prof -lisaks: tähelepanu pööratakse saavutustele teadustöös, edukale 	<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -kõrghariduse teaduslikud kvalifikatsioonid (<i>scholarly qualifications</i>) -teadustööde juhendamise kogemus -võime tagada kõrghariduse teadustööl põhinevat õpet -võime juhendada uurimistöid ja dissertatsioone -dokumentatsioon rahvusvahelisest teadustööst ja koostööst oma valdkonnas -omadused, mis on vajalikud, et olla akadeemiline juht <p>Vanemteadur ja vanem kuraator (senior curator):</p> <ul style="list-style-type: none"> -nõudmised samad, mis professori ametikohale -eraldi tähelepanu pööratakse ka teadustööle ja uurimisgruppide võimekale juhtimisele, tõenditele rahvusvahelisest

	<p>akadeemilises valdkonnas ja kogemust ühiskondlikus tegevuses.</p> <p>-Lisaks peavad kõik ametikohale valitud kandidaadid 2a jooksul pärast töölevõtmist läbima ülikooli pedagoogika koolituse (<i>studies in university pedagogy</i>) või muu samaväärse koolituse, kui nad seda varem läbinud ei ole. See kehtib kõigile tähtajatu lepingu või vähemalt 5a lepingu puhul.</p>	<p>uurimisgruppide juhtimisele, rahvusvahelisele kogemusele ja toetuste taotlemise oskusele</p>	<p>koostööst ja teadustööle toetuste taotlemise oskusest</p>
Dotsent ja vanemteadur	<p>Vanemteadur ja vanemlektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - doktorikraad - tõend teadustöödest, võime tagada kõrgharidusel teadustööpõhist õpet ja juhendamist -vajadusel praktiline kogemus antud vallas -<u>Hindamisel</u> võetakse arvesse järgmisi aspekte: akadeemiline töö, õpetamiskogemus ja pedagoogiline koolitatus, toodetud õppematerjalid, teised õpetamisega seotud väärtused ja, vajadusel, näidisloeng õpetamise- ja muude oskuste demonstreerimiseks. -Lisaks peavad kõik ametikohale valitud kandidaadid 2a jooksul pärast töölevõtmist läbima ülikooli pedagoogika koolituse (<i>studies in university pedagogy</i>) või muu samaväärse koolituse, kui nad seda varem läbinud ei ole. See kehtib kõigile tähtajatu lepingu või vähemalt 5a lepingu puhul. 	<p>Kaasprofessor (associate prof.):</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad - iseseisva teadustööd tõendavad dokumendid (<i>track record</i>) -võime tagada kõrgharidusel teadustööl põhinevat õpet <p>Ülikooli lektor (university lecturer) ja clinical instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -amet võib olla õpetamise või teadustöö põhine -asjakohane (<i>appropriate</i>) doktorikraad - iseseisva teadustööd tõendavad dokumendid (<i>track record</i>) -võime tagada kõrgharidusel, teadustööl põhinevat juhendamist (<i>instruction</i>) <p>Clinical instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - samad nõudmised, mis lektorile -lisaks: praktiline demonstratsioon oma teadmistest (erandjuhul võib tähtajalise lepingu saada ka mag. kraadiga kandidaat, 	<p>Ülikooli lektor (university lecturer) ja clinical instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -asjakohane doktorikraad - võime tagada kõrgharidusel teadustööl põhinevat õpet -teadustööde juhendamise oskus -Erandina võib <i>clinical instructor</i> positsioonile saada ka kindlas vallas väga mitmekülgset spetsialiseerunud kandidaat, kuigi tal pole litsentsiaadi kraadi (<i>licentiate's degree</i>) <p>Ülikooli teadur (university researcher), vanemteadur, teadustöö koordinaator (research coordinator) ja kuraator (curator):</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad - tõend teadustöö kogemusest -vajalikud õpetamisoskused -Vanemteadur ja ülikooli teadur peaksid oskama juhtida uurimisgruppi ja taotleda lisatoetusi.

		kes on spetsialiseerunud ja demonstreerib suurt asjatundlikust (<i>familiarity with the field</i>))	<p>-Teadustöö koordinaator peab oskama teadusprojekte ja nende finantse hallata</p> <p>-Eelis neil kandidaatidel, kellel on rahvusvahelise koostöö kogemus</p> <p>Assistent professor (assistant prof.) (staaži 1. aste) ja kaasprofessor (associate prof.) (staaži 2. aste):</p> <p>-antakse õpetamise või teadustööga tegelevatele töötajatele enne professoriks saamist</p> <p>-Need tiitlid antakse ainult 3-5 aastaks tähtajalise lepinguga, <i>tenure track</i> (töötamise staaži) süsteemi raames (PhD omandamisest tohib möödas olla kuni 10a)</p>
Lektor ja teadur	<p>Postdoc teadur:</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -võime iseseisvalt teadustööd teha -antud positsioonil nõutavad õpetamisoskused 	<p>Teadur (university researcher):</p> <ul style="list-style-type: none"> - asjakohane doktorikraad -suudab iseseisvalt tegeleda teadustööga -oskus juhtida uurimisgruppe ja taotleda toetusi (<i>funding</i>) <p>Postdoc teadur (postdoctoral researcher):</p> <ul style="list-style-type: none"> -asjakohane doktorikraad -võime iseseisvalt teadustööga tegeleda - õpetlikud oskused (<i>instructional skills</i>), mis on antud ametis vajalikud 	<p>Postdoc teadur (post-doctoral researcher):</p> <ul style="list-style-type: none"> -doktorikraad -oskab juhtida (<i>conduct</i>) iseseisvat teadustööd -vajalikud õpetamisoskused -tavaliselt ollakse sellisel ametikohal 3-5a <p>Instruktor (university instructor):</p> <ul style="list-style-type: none"> -määratakse vaid väga praktilisel vajadusel. -mag kraad ja õpetamiskogemus -Pedagoogiline koolitus ning võime toota õppematerjale

Assistent, õpetaja, noorem-teadur	<p>Ülikooli õpetaja (university teacher):</p> <ul style="list-style-type: none"> -relevantne magistrikraad -antud positsioonil nõutavad õpetamisoskused -Õpetamisoskuste hindamisel võetakse arvesse järgmisi aspekte: kogemus õpetamisel ja juhendamisel, pedagoogiline koolitatus, toodetud õppematerjalid, teised õpetamisega seotud väärtused ja, vajadusel, näidisloengud oskuste demonstreerimiseks. -Lisaks peavad kõik ametikohale valitud kandidaadid 2a jooksul pärast töölevõtmist läbima ülikooli pedagoogika koolituse (<i>studies in university pedagogy</i>) või muu samaväärse koolituse, kui nad seda varem läbinud ei ole. See kehtib kõigile tähtajatu lepingu või vähemalt 5a lepingu puhul. 	<p>University instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -asjakohane mag. kraad, -oma valdkonna spetsialist -kogenud juhendaja <p>Teadur:</p> <ul style="list-style-type: none"> -magistrikraad 	<p>Teadustöö ja õpetamise assistent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - teadustöö assistendi positsioonile võib määrata ainult üliõpilasi (<i>undergraduate students</i>) -Töö peaks olema seotud isiku õpingutega. Vastasel juhul määratakse talle muu ametikoht nagu näiteks õpetamise assistent
-----------------------------------	---	---	---

Soome kokkuvõtte: Praktikas on õppejõu hindamisel kõige suurem roll publikatsioonidel, kuigi ka teisi tegureid (õpetamise kogemus, dissertatsioonid, toetuste taotlemine, uurimisprojektid jms) võetakse arvesse.

Vt lisa: <http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Finland.aspx>

Õpetajate Akadeemia (Teachers' Academy) õpetamise hindamise kriteeriumid

Helsinki Ülikooli Õpetajate Akadeemia raames on välja töötatud kriteeriumid, mille abil õpetamist hinnata ning õpetamise erinevaid aspekte vaadelda (täisdokumenti vt LISA).

Alljärgnevalt on välja toodud kõige väljapaistvamat (suurepärast) õpetamist kirjeldavad tunnused.

1. Pidev enesetäiendus õpetamise ja juhendamise kompetentsides

Suurepärast taset näitab süstemaatiline enese hindamine ning oma õpetamise-, juhendamise- ja professionaalsete oskuste pidev täiendamine. Suurepäraseid õpetajad koguvad oma õpetamise ja juhendamise kohta õpilastelt ja kolleegidelt tagasisidet ning vastavad tudengite tagasisidele. Enese hindamise ja saadud tagasiside põhjal arendab õpetaja süstemaatiliselt oma õpetamise ja juhendamise laadi.

Suurepäraseid õpetajad täiendavad oma teadmisi erinevate õpetamismeetodite mõju osas õppeprotsessile. Nad arendavad oma õpetamist ja juhendamist pedagoogiliste koolituste, uurimistulemuste ja oma valdkonna heade praktikate põhjal. Suurepäraseid õpetajad jagavad häid praktikaid ning oma teadmisi õpetamisest, õppimisest ja juhendamisest ka kolleegide ja/või akadeemilise kogukonnaga osaledes diskussioonidel, riiklikel ja rahvusvahelistel konverentsidel ning artikleid jm pedagoogilisi kirjatöid avaldades.

2. Õpetamise ja juhendamise praktikad, mis parandavad tudengite õppimist

Suurepärase õpetaja õpetamise ja juhendamise oskused toetavad süstemaatiliselt tudengite õppimist. Õpetaja planeerib ja rakendab õpetamist sellisel viisil, et tulemused, sisu, õppimis- ja õpetamise meetodid, järeleaitamine, õppematerjalid ja hindamine moodustavad ühtse konstruktiivse terviku. Õpetaja dokumenteerib õpitulemusi ja analüüsib neid, analüüsib kasutatud pedagoogilist lähenemist, julgustab tudengeid iseseisvalt infot otsima, analüüsima ja uuenduslikul moel kasutama ning ka ise uut infot looma. Õpetaja ühendab õpetamises ja juhendamises uurimistulemused ning oma valdkonna pedagoogilised uuendused, jälgib koos tudengite ja juhendajatega relevantseid riiklikke ja rahvusvahelisi arenguid. Õpitulemuste hindamisel kasutab eesmärgile suunatud, mitmekülgset ja pedagoogiliselt õigustatud viisi. Osa hindamisest on seotud õpetamise ja õppimise situatsioonidega. Õpetamise ja õppimise praktikad sisaldavad ka tudengite õpitulemuste ja oskuste kohta konstruktiivse tagasiside andmist. Õpetaja suudab eristada erinevaid õpilaste tüüpe, saab aru nende õpivajadustest ja väljakutsetest ning suudab nende isiklikku arengut toetada ja respektierida.

3. Võime kasutada ja luua õppematerjale

Suurepäraseks peetakse võimet arendada ja rakendada tänapäevaseid ja teadustööl põhinevaid õppematerjale. Õppematerjal on konstruktiivselt seotud nii õpitulemuste, sisu, õppemeetodite kui ka hindamisega. Õppematerjal on innovaatiline ja edendab õppimist, akadeemilist mõtlemist ja argumenteerimisoskust. See võib vormilt olla nii õpik, internetis olev materjal kui ka koostööna valminud materjal. Õpetaja esitleb ja jagab oma materjale kolleegide ja akadeemilise kogukonnaga. Õppematerjal on laialt levinud ja võimalusel ka rahvusvahelises kasutuses.

4. Osalemine õpetamise ühises arendamises

Suurepärasust näitab õpetaja selge roll õpetamise- ja teadustöö vallas. Õpetaja edendab kogukonna kollegiaalsust, omavahelist koostööd ning õpetajate, uurijate ja tudengite omavahelist suhtlust.

Tal on aine- ja õppekavade arendamises keskne roll ja/või tema panus oma instituudi, eriala ja/või Ülikooli õpetamistaseme parandamisel on aktiivne. Ta teeb koostööd erinevate üksuste ja osakondadega, et arendada õpetamist ja luua nii riiklikku kui rahvusvahelist võrgustikku.

Allikad

1. Stockholmi Ülikooli regulatsioonid:

<http://www.su.se/rules/book-4/employment/rules-of-employment-for-the-recruitment-and-promotion-of-teachers-at-stockholm-university-aosu-1.148010>

2. Maastrichti Ülikooli regulatsioonid:

<http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.maastrichtuniversity.nl%2Fweb%2Ffile%3Fuuid%3D0f74ffeb-b7a5-4779-a56e-9a14e1a1ae2f%26owner%3Dc858216d-1b79-45f5-accb-43ac15281b68&ei=8JR8U6aJK-XV4QSAsoHACA&usg=AFQjCNEMG7GojWEuFaxEyavvqzkrrijNQw&sig2=ZdZY1Uh4wBAqHiFwMruKeQ&bvm=bv.67229260,d.bGE>

3. Kopenhaageni Ülikooli regulatsioonid:

http://www.en.tek-nat.aau.dk/digitalAssets/16/16258_job_structure.pdf

4. Jyväskylä Ülikooli regulatsioonid:

<https://www.jyu.fi/en/workwithus/subpages/qualifications/qualification-requirements-for-teaching-and-research-staff-jyu-regulations>

5. Tampere Ülikooli regulatsioonid:

http://www.uta.fi/english/administration/regulations/Regulations_on_Human_Resources.pdf

6. Helsinki Ülikooli regulatsioonid:

<http://www.helsinki.fi/recruitment/qualifications.html>

7. Helsinki Ülikooli Õpetajate Akadeemia kriteeriumid:

<http://www.helsinki.fi/opettajienakatemia/eng/criteria.html>

Õppejõudude hindamine Venemaa ülikoolides

Venemaa Föderatsiooni Töökodeksi § 332 (peatükk 52) (**Трудовой кодекс Российской Федерации, Глава 52, Статья 332**) sätestab töötajatega töölepingute sõlmimise erisusi VF kõrgkoolides ning deklareerib, et akadeemiline töötaja valitakse konkursi korras kuni viieks aastaks ning seda, et akadeemiliste ametikohtade (st õppejõudude ja teadustöötajate ametikohad) täitmine toimub vastavalt VF Haridusministeeriumi poolt kehtestatud korrale (приказ Минобразования России от 26 ноября 2002 г. Л° 4114 - **Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации**). Vastavalt sellele korrale õppejõudude ametikohad on professor, dotsent, vanemõpetaja, õpetaja ja assistent. Teadustöötajate ametikohad on ... peateadur, juhtivateadur, vanemteadur, teadur, nooremteadur.

Vastavalt VF määrusele on kinnitatud juhtide, spetsialistide ja teenistujate ühtne klassifitseerimisteamik mille üks peatükkidest sätestab üldised nõudmised kõrgkoolide õppejõudude kvalifikatsioonile (Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 г. № 1н. - **Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих: Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»**). Lähtuvalt kehtestatud VF föderaalseadustikus üldistele kvalifikatsiooni nõuetele reguleerivad ülikoolid akadeemiliste ametikohtade täitmise korda ning vastavalt oma spetsiifikale sätestavad täiendavaid kriteeriume. Üldjuhul kvalifikatsiooninõudeded piirduvadki otseselt kinnitatud seadustikus lähenemistega (kümnete ülikoolide koduleheküljed ei too välja täpsustavat informatsiooni või juurdepääs vastavale informatsioonile võib olla piiratud) ning peamised täiendavad kriteeriumid on toodud mitme ülikoolide kodulehekülgedelt algjärgnevates loeteludes.

Assistent, õpetaja

Klassifikatsiooninõuded (vastavalt kehtestatud klassifitseerimisteamiku sätetele):

kõrgharidus (vähemalt magistrikraad) ja tööstaaž haridusasutuses vähemalt 1 aasta ning kõrgkoolijärgse hariduse (aspirantuur, ordinatuur, adjunktuur) olemasolu või teaduste kandidaadi kraad (tööstäži nõudmisi pole).

Kaasani Riiklik Ülikool (Казанский Государственный Университет, Казань) (vastavuse kriteeriumid):

Assistent, õpetaja: kõrgharidus

Nooremteadur: kõrgharidus, 1 teaduspublikatsioon

Võsshaja Škola Ekonomiki (НИУ Высшая Школа Экономики, Москва):

Assistent, õpetaja:

Peamised kriteerimid: kõrgharidus, vähemalt 2 teaduspublikatsiooni

Täiendavad kriteerimid (korduvkandideerimisel): hinnangutena käsitletakse üliõpilaste õppejõududele antava tagaside küsitluse tulemusi (vähemalt 3 balli) ning üldise ja auditoorse õppetöö mahu täitmine vähemalt 75%. Samuti kandidaaditöö kaitsmine 2 aasta jooksul peale aspirantuuri lõpetamist ning peale 5 aastat VŠE tööle asumist õppejõu ametikohale.

Vanemõpetaja

Klassifikatsiooninõuded: kõrgharidus ja teadus-pedagoogiline tööstaž vähemalt 3 aastat. Teaduste kandidaadi puhul teaduspedagoogiline tööstaž vähemalt 1 aasta.

Kaasani Riiklik Ülikool:

Vanemõpetaja: kõrgharidus, õppetöökogemus 3 aastat või teaduskraad.

Võsshaja Škola Ekonomiki:

Vanemõpetaja:

Peamised kriteeriumid: kõrgharidus ja teadus-pedagoogiline tööstaž vähemalt 3 aastat. Teaduste kandidaadi puhul teaduspedagoogiline tööstaž vähemalt 1 aasta. Vähemalt 2 teaduspublikatsiooni.

Täiendavad kriteerimid (korduvkandideerimisel): hinnangutena käsitletakse üliõpilaste õppejõududele antava tagaside küsitluse tulemusi (vähemalt 3 balli) ning üldise ja auditoorse õppetöö mahu täitmine vähemalt 75%. Samuti kandidaaditöö kaitsmine 2 aasta jooksul peale aspirantuuri lõpetamist ning peale 5 aastat VŠE tööle asumist õppejõu ametikohale.

Dotsent

Klassifikatsiooninõuded: kõrgharidus, teaduste kandidaadi kraad (doktorikraad) ja teadus-pedagoogiline tööstaž vähemalt 3 aastat või dotsendi (vanemteaduri) ametikoht.

Kaasani Riiklik Ülikool:

Dotsent: teaduste kandidaadi kraad või doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ning teadus-pedagoogiline tööstaaz vähemalt 5 aastat nendest õppetamiskogemus kõrgkoolis vähemalt 3 aastat.

Keskmine aastane loenguline koormus vähemalt 70 tundi. Vähemalt 2 teaduspublikatsiooni ning vähemalt kahe õppemetoodilise vahendi (õppematerjalid, õpikud) autor (kaasautor).

Vanemteadur:

- 1.teaduste kandidaadi kraad või doktorikraad, või erialane tööstaaz vähemalt 10 aastat;
- 2.teadusmonograafia autor (kaasautor) või õpiku autor (kaasautor) viimase 5 aasta jooksul;
- 3.vähemalt 5 teaduspublikatsiooni viimase 5 aasta jooksul;
- 4.üliõpilaste teadus- ja kvalifikatsioonitööde juhendamise pädevus.

Võsshaja Škola Ekonomiki:

Dotsent:

Peamised kriteeriumid: kõrgharidus, teaduste kandidaadi kraad (doktorikraad) ja teadus-pedagoogiline tööstaaz vähemalt 3 aastat või dotsendi (vanemteaduri) ametikoht. Vähemalt 3 kõrgtasemelist teaduspublikatsiooni.

Täiendavad kriteeriumid (korduvkandideerimisel): hinnangutena käsitletakse üliõpilaste õppejõududele antava tagaside küsitluse tulemusi (vähemalt 3 balli) ning üldise ja auditoorse õppetöö mahu täitmine vähemalt 75%. Samuti kandidaaditöö kaitsmine 2 aasta jooksul peale aspirantuuri lõpetamist ning peale 5 aastat VŠE tööle asumist õppejõu ametikohale.

Professor

Klassifikatsiooninõuded: kõrgharidus, doktorikraad ning teadus-pedagoogiline tööstaaz vähemalt 5 aastat või professori ametikoht.

Kaasani Riiklik Ülikool:

Professor: doktorikraad või professori (dotsendi) ametikoht. Teadus-pedagoogiline tööstaaz vähemalt 10 aastat, nendest õppetamiskogemus kõrgkoolis vähemalt 5 aastat. Keskmine aastane loenguline koormus vähemalt 70 tundi. Vähemalt 3 teaduspublikatsiooni ning vähemalt 3 õppemetoodilise vahendi (õppematerjalid, õpikud) autor (kaasautor). Ettevalmistatud 1 teadustekandidaat.

Juhtivateadur:

- 1.teaduste kandidaadi kraad või doktorikraad;

- 2.professori või dotsendi ametikoht;
- 3.vähemalt 5 aastane teadustegevuse tööstaaž;
- 4.oma eriala tunnustatud asjatundja, teadussuuna või teaduskooli juht;
- 5.monograafia või õpiku autor (kaasautor) viimase 5 aasta jooksul;
- 6.vähemalt 5 teaduspublikatsiooni viimase 5 aasta jooksul;
7. kandideerija juhendamisel on kaitstud vähemalt 3 teaduse kandidaaditööd.

Peateadur (главный научный сотрудник):

- 1.doktorikraad vähemalt 2 aastat;
- 2.professori ametikoht;
- 3.vähemalt 10 aastane teadustegevuse tööstaaž,
- 4.teadus-pedagoogilise kollektiivi, teadussuuna või teaduskooli juht;
- 5.monograafia või õpiku autor (kaasautor);
- 6.vähemalt 10 teaduspublikatsiooni viimase 5 aasta jooksul;
- 7.kandideerija juhendamisel on kaitstud vähemalt 5 teaduste kandidaaditööd.

Võsshaja Škola Ekonomiki:

Professor:

Peamised kriteeriumid: kõrgharidus, doktorikraad ning teadus-pedagoogiline tööstaaž vähemalt 5 aastat või professori ametikoht. Vähemalt 5 kõrgtasemelist teaduspublikatsiooni.

Täiendavad kriteeriumid (korduvkandideerimisel): hinnangutena käsitletakse üliõpilaste õppejõududele antava tagaside küsitluse tulemusi (vähemalt 3 balli) ning üldise ja auditoorse õppetöö mahu täitmine vähemalt 75%. Samuti kandidaaditöö kaitsmine 2 aasta jooksul peale aspirantuuri lõpetamist ning peale 5 aastat VŠE tööle asumist õppejõu ametikohale.

Taustandmed Venemaa ülikoolide kohta

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на **неопределенный срок**, так и на срок, **определенный** сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует **избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности**.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится **один раз в пять лет**.

[...]

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

[...]

УТВЕРЖДЕНО

приказом Минобразования России

от 26 ноября 2002 г. Л^о 4114

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации

/ . Порядок замещения должностей научно-педагогических работников

I. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) в высшем учебном заведении Российской Федерации (далее - Положение) определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником из числа научно-педагогического состава сроком до 5 лет.

Положение в части профессорско-преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов (далее преподаватель) высших учебных заведений Российской Федерации.

Положение в части научного состава распространяется на научных работников (руководителей научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения Российской Федерации.

[...]

Приложение
к приказу Министерства
здравоохранения и социального
развития Российской Федерации
от 11.01.2011 г. № 1н

**Единый квалификационный справочник
должностей руководителей, специалистов и служащих**

**Раздел
«Квалификационные характеристики должностей
руководителей и специалистов высшего профессионального
и дополнительного профессионального образования»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций высшего профессионального и дополнительного профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» ЕКС состоит из четырех разделов: I – «Общие положения», II – «Должности руководителей», III – «Должности

профессорско-преподавательского состава», IV – «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала».

[...]

3. Требования, предъявляемые ЕКС к работникам высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, направлены на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности.

4. Квалификационные характеристики, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» ЕКС (далее – квалификационные характеристики), призваны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их деловой квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между работниками, а также установлению единых подходов в определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

5. Квалификационные характеристики могут применяться в качестве нормативных документов или служить основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях, и требований к необходимой специальной подготовке работников.

6. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела.

В разделе «Должностные обязанности» установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию работников.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения должностных обязанностей, а также требования к стажу работы.

[...]

III. ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Ассистент

Единый квалификационный справочник: Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.

VÖSSHAJA ŠKOLA EKONOMIKI (MOSKVA)

Критерии соответствия претендентов на должности ППС НИУ ВШЭ критериям оценки ППС, установленным в НИУ ВШЭ:

Основные критерии:

Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению [ученого совета НИУ ВШЭ](#), на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее двух научных публикаций.

Материалы, сданные в печать, засчитываются как публикации при условии предоставления официального подтверждения от издательства о публикации с указанием номера и месяца выпуска журнала.

Критерии по публикациям не применяются для следующих категорий ППС:

- Молодые преподаватели, завершившие обучение в НИУ ВШЭ и других вузах в прошлом учебном году, либо обучающиеся в НИУ ВШЭ и в настоящий момент, аспиранты НИУ ВШЭ первого года обучения;
- Преподаватели иностранных языков;
- Преподаватели физической культуры;
- Преподаватели, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедшие из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад*.

Дополнительные критерии:

- Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)*.
- Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%*.
- Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале

(сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года*.

- Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.
- Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год*.
- Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку*.

**Применяются только для профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ*

«Московский физико-технический институт (государственный университет)»

ассистент/преподаватель - высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.

KAZANSKI GOSUDARSTVENNŌI UNIVERSITET

Для избрания на должность м.н.с. необходимо:

1. иметь высшее образование;
2. иметь не менее одной опубликованной научной работы.

Преподаватель

Единый квалификационный справочник: Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.

Критерии соответствия претендентов на должности ППС НИУ ВШЭ критериям оценки ППС, установленным в НИУ ВШЭ:

Основные критерии:

Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению [ученого совета НИУ ВШЭ](#), на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее двух научных публикаций.

Материалы, сданные в печать, засчитываются как публикации при условии предоставления официального подтверждения от издательства о публикации с указанием номера и месяца выпуска журнала.

Критерии по публикациям не применяются для следующих категорий ППС:

- Молодые преподаватели, завершившие обучение в НИУ ВШЭ и других вузах в прошлом учебном году, либо обучающиеся в НИУ ВШЭ и в настоящий момент, аспиранты НИУ ВШЭ первого года обучения;
- Преподаватели иностранных языков;
- Преподаватели физической культуры;
- Преподаватели, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедшие из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад*.

Дополнительные критерии:

- Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)*.
- Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%*.
- Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года*.
- Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.
- Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год*.
- Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку*.

** Применяются только для профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ*

ассистент/преподаватель - высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.

KAZANSKI GOSUDARSTVENNŌI UNIVERSITET

Для избрания на должность научного сотрудника необходимо:

1. иметь высшее образование;
2. иметь стаж работы по специальности не менее пяти лет в высших учебных заведениях, научных организациях или ученую степень;
3. иметь не менее двух научных работ, опубликованных за последние пять лет.

Старший преподаватель

Единый квалификационный справочник: Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.

VÖSSHJA ŠKOLA EKONOMIKI

Критерии соответствия претендентов на должности ППС НИУ ВШЭ критериям оценки ППС, установленным в НИУ ВШЭ:

Основные критерии:

Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению [ученого совета НИУ ВШЭ](#), на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее двух научных публикаций.

Материалы, сданные в печать, засчитываются как публикации при условии предоставления официального подтверждения от издательства о публикации с указанием номера и месяца выпуска журнала.

Критерии по публикациям не применяются для следующих категорий ППС:

- Молодые преподаватели, завершившие обучение в НИУ ВШЭ и других вузах в прошлом

учебном году, либо обучающиеся в НИУ ВШЭ и в настоящий момент, аспиранты НИУ ВШЭ первого года обучения;

- Преподаватели иностранных языков;
- Преподаватели физической культуры;
- Преподаватели, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедшие из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад*.

Дополнительные критерии:

- Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)*.
- Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%*.
- Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года*.
- Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.
- Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год*.
- Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку*.

*Применяются только для профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ

«Московский физико-технический институт (государственный университет)»

старший преподаватель - высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года;

KAZANSKI GOSUDARSTVENNÖI UNIVERSITET

Для избрания на должность старшего научного сотрудника необходимо:

1. иметь степень кандидата наук, степень доктора наук, или иметь стаж по соответствующей

- специальности не менее 10 лет;
2. являться автором (соавтором) монографии или автором (соавтором) учебника с грифом за последние пять лет;
3. иметь не менее пяти научных работ, опубликованных в рецензируемых журналах за последние пять лет;
4. являться научным руководителем студенческих научных, квалификационных работ.

Доцент

Единый квалификационный справочник: Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, ученая степень кандидата (доктора) наук и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).

VÖSSHAJA ŠKOLA EKONOMIKI

Критерии соответствия претендентов на должности ППС НИУ ВШЭ критериям оценки ППС, установленным в НИУ ВШЭ.

Основные критерии:

Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению [ученого совета НИУ ВШЭ](#), на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее трех научных публикаций, включая одну публикацию в издании верхнего уровня.

Материалы, сданные в печать, засчитываются как публикации при условии предоставления официального подтверждения от издательства о публикации с указанием номера и месяца выпуска журнала.

К публикациям в изданиях верхнего уровня относятся публикации в монографиях, монографии на иностранных языках, публикации в зарубежных журналах; публикации в ведущих российских журналах.

Критерии по публикациям не применяются для преподавателей, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедших из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад*.

Дополнительные критерии:

- Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент

имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)*.

- Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%*.
- Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года*.
- Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.
- Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год*.
- Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку*.

**Применяются только для профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ*

«Московский физико-технический институт (государственный университет)»

доцент - высшее профессиональное образование, ученая степень кандидата (доктора) наук и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника);

KAZANSKI GOSUDARSTVENNŌI UNIVERSITET

Для избрания на должность ведущего научного сотрудника необходимо:

1. иметь ученую степень доктора или кандидата наук;
2. иметь ученое звание с.н.с. или доцента;
3. иметь стаж научной работы не менее 5 лет;
4. возглавлять научную группу, научное направление или научную школу;
5. являться автором (соавтором) монографии или автором (соавтором) учебника с грифом за последние пять лет;
6. иметь не менее пяти научных работ, опубликованных в рецензируемых журналах за последние пять лет;
7. подготовить в качестве научного руководителя или научного консультанта не менее трех учеников, которым присуждена ученая степень.

NOVGORODSKI GOSUDARSTVENNŌI UNIVERSITET

Лица, не имеющие специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

На должности доцента или профессора могут быть приняты лица, не имеющие ученой степени кандидата (доктора) наук и ученого звания, но имеющие стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности Университета, и избранные в установленном порядке по конкурсу на замещение соответствующей должности либо без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности – при приеме на работу по совместительству, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. В указанных случаях трудовой договор заключается на срок не более 3 лет. При этом:

на должность профессора могут избираться (назначаться) соискатели, рекомендуемые учеными советами (советами) факультетов (институтов, филиалов)

и удовлетворяющие следующим требованиям: стаж научно-педагогической работы

не менее 10 лет; кандидаты наук, имеющие ученое звание доцента, печатные

методические и многопрофильные работы (общим числом не менее 30), работы,

используемые в учебном процессе, в том числе опубликованные после защиты

диссертации, читающие курсы лекций на высоком методическом и научном

уровне; определена тема докторской диссертации, согласована с научно-техническим советом Университета, определены сроки и этапы выполнения;

осуществляется руководство соискателями (аспирантами).

На должность доцента избираются соискатели, удовлетворяющие следующим требованиям: стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет; специалисты с

соответствующим высшим профессиональным образованием без ученой степени,

имеющие печатные учебно-методические или научные работы, используемые в педагогической практике; определена тема кандидатской диссертации, сроки и этапы ее выполнения; под научным руководством соискателя ежегодно защищаются ВКР; имеет не менее 10 публикаций. В трудовом договоре соискателей на должность профессора или доцента, не имеющих соответствующих ученых степеней и званий, указывается срок предполагаемой защиты диссертации. Если защита в указанные сроки не осуществлена или соответствующее ученое звание не получено, то повторное избрание не производится.

URALSKI FEDERALNŖI UNIVERSITET (EKATERINBURG)

К конкурсу на должность доцента на основании решения аттестационной комиссии Университета могут быть допущены лица, не имеющие ученой степени и ученого звания, но имеющие стаж научно-педагогической или практической работы по профилю кафедры не менее 5 лет, а также старшие преподаватели УрФУ, имеющие научно-педагогический стаж не менее 10 лет, опубликованные учебные пособия (в том числе с грифом УМО) и обнаружившие в течение предыдущего срока избрания по конкурсу высокое педагогическое мастерство.

Профессор

Единый квалификационный справочник: Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, ученая степень доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора.

VÖSSHAJA ŠKOLA EKONOMIKI

Критерии соответствия претендентов на должности ППС НИУ ВШЭ критериям оценки ППС, установленным в НИУ ВШЭ.

Основные критерии:

Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению [ученого совета НИУ ВШЭ](#), на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее пяти научных публикаций, включая одну публикацию в издании верхнего уровня.

Материалы, сданные в печать, засчитываются как публикации при условии предоставления официального подтверждения от издательства о публикации с указанием номера и месяца выпуска журнала.

К публикациям в изданиях верхнего уровня относятся публикации в монографиях, монографии на иностранных языках, публикации в зарубежных журналах; публикации в ведущих российских журналах.

Критерии по публикациям не применяются для преподавателей, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедших из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад*.

Дополнительные критерии:

- Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)*.
- Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%*.
- Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года*.
- Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.
- Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год*.
- Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку*.

**Применяются только для профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ*

«Московский физико-технический институт (государственный университет)»

2.1. Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей ППС:

профессор - высшее профессиональное образование, ученая степень доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора;

KAZANSKI GOSUDARSTVENNŌI UNIVERSITET

Для избрания на должность главного научного сотрудника необходимо:

1. иметь степень доктора наук не менее двух лет;
2. иметь ученое звание профессора;
3. иметь стаж научной работы не менее 10 лет;
4. возглавлять научно-педагогический коллектив, научное направление или научную школу;
5. являться автором (соавтором) монографии или автором (соавтором) учебника с грифом за последние пять лет;
6. иметь не менее десяти научных работ, опубликованных в рецензируемых журналах за последние пять лет;
7. подготовить в качестве научного руководителя или научного консультанта не менее пяти учеников, которым присуждена ученая степень.

URALSKI FEDERALNŌI UNIVERSITET (EKATERINBURG)

К конкурсу на должность профессора на основании решения аттестационной комиссии Университета могут быть допущены лица, не имеющие ученой степени доктора наук и ученого звания профессора, но имеющие стаж научно-педагогической или практической работы по профилю кафедры не менее 10 лет, а также научно-педагогические работники УрФУ (кандидаты наук, доценты), имеющие научно-педагогический стаж не менее 20 лет, не менее двух опубликованных учебников или учебных пособий (в том числе с

грифом Минобрнауки, УМО), не менее двух защитившихся аспирантов и значимые печатные научные работы.

VÖSSAJA ŠKOLA EKONOMIKI

ВШЭ меняет принципы найма преподавателей

С 2014 года набор новых и продление контрактов действующих преподавателей в ВШЭ будет проводиться по аналогии с процедурами международного рекрутинга. Лучшие профессора по направлениям будут отбирать кандидатов, оценивая результаты их предшествующей работы, в первую очередь качество научных публикаций. Первый конкурс профессорско-преподавательского состава в новом формате пройдет с **31 января по 28 февраля**.

В любом российском государственном вузе, чтобы занять должность профессорско-преподавательского состава (ППС), в соответствии с 332-й статьей Трудового кодекса, нужно раз в пять лет проходить конкурс. Такие конкурсы проводятся формально, особенно когда речь идет о продлении контракта — достаточно представить необходимые бумаги (диплом об образовании и ученой степени, подтверждение стажа, любые публикации и прочее).

До недавнего времени конкурс ППС в Вышке тоже проводился достаточно формально. Ситуация начала меняться лишь в последние три года, университет стал оценивать деятельность кандидатов по их научным публикациям. От количественной оценки (для каждой должности — не менее определенного числа публикаций за три года) постепенно переходили к качественной, установив критерии отбора изданий, где печатались кандидаты. Также оценивалась популярность преподавателей ВШЭ у студентов (результаты конкурса лучших преподавателей). Но конкурс все равно оставался заочным и фактически закрытым — в нем участвовали только сотрудники университета или те, кого пригласили руководители подразделений.

Теперь опыт международного рекрутинга будет распространен и на внутренний конкурс ППС — сначала в Москве и в Санкт-Петербургском кампусе ВШЭ, в перспективе и в других кампусах.

Однако параллельно у Вышки был и другой опыт: с 2009 года университет начал нанимать преподавателей на международном рынке труда в соответствии с процедурами международного рекрутинга. Комитет по международному рекрутингу ВШЭ размещает объявления о найме международных специалистов, и экспертные комиссии рассматривают поступившие заявки: соответствуют ли профессиональные компетенции кандидатов требованиям университета. С теми, кто прошел экспертные комиссии, работают профильные отборочные комитеты: проводят с ними интервью на конференциях за рубежом или в Москве, лучших приглашают на встречи в ВШЭ. Окончательное решение принимается по результатам финального интервью.

Теперь опыт международного рекрутинга будет распространен и на внутренний конкурс ППС — сначала в Москве и в Санкт-Петербургском кампусе ВШЭ, в перспективе и в других кампусах.

Что изменится?

Во-первых, информация о проведении конкурсов на замещение должностей ППС в ВШЭ будет максимально доступной не только для тех, кто работает в Вышке, но и для внешних кандидатов. В частности, планируется размещать объявления в СМИ, на специализированных сайтах и в

профильных изданиях. Разумеется, всю необходимую информацию можно будет найти в [специальном разделе портала ВШЭ](#). Это позволит создать реальную конкуренцию и не дать расслабиться тем, кто занимает должность не первый год и искренне считает, что будет занимать ее пожизненно вне зависимости от результатов работы.

Во-вторых, организаторы конкурса планируют — это новшество позаимствовано из опыта Комитета по международному рекрутингу, — не ограничиваться заочным рассмотрением документов. Предусмотрено проведение интервью, собеседований и открытых лекций, докладов на научных семинарах (на данном этапе — только для доцентов и профессоров). Личные встречи по решению кадровой комиссии могут быть организованы с любым участником конкурсного отбора, и, возможно, частично интервью пройдет на иностранном языке.

В-третьих, все представленные научные работы будут рецензироваться анонимными экспертами (как в академических журналах). Важно, что на конкурс принимаются также неопубликованные научные работы, если кандидат считает их соответствующими высоким научным стандартам. Естественно, требуется соблюдение правил академической этики: публикации в низкокачественных псевдонаучных журналах и тем более плагиат неприемлемы, за это кандидатов будут снимать с дистанции.

Ключевую роль в оценке кандидатов будут играть не руководители подразделений и прочие начальники, а лучшие профессора по направлениям. Именно им, прежде всего, предстоит оценивать квалификацию каждого соискателя.

Как подать заявку?

Мы действительно приглашаем коллег, работающих в других вузах и научных центрах, подавать документы, потому что заинтересованы в привлечении высококвалифицированных специалистов

Для проведения конкурса в новом формате разработана [онлайн-система подачи документов](#), которая позволит сократить документооборот и перевести его частично в электронный формат.

После [объявления о конкурсе](#) кандидат на должность ППС регистрируется на портале, прикрепив все необходимые для оценки документы (в том числе сканы публикаций). Он имеет право выбрать из [списка предлагаемых вакансий](#) две — одну приоритетную, вторую резервную. Каждому кандидату присваивается уникальный номер — пароль для входа в личный кабинет. В личном кабинете отражаются все статусы кандидата по приоритетной и резервной вакансии, комментарии к статусам, а также контактные данные менеджера кадровой комиссии, с которым можно обсудить организационные вопросы.

Менеджеры кадровой комиссии — это сотрудники ВШЭ, которые работают с документами кандидатов, организуют их интервью, лекции, отвечают на организационные вопросы. Менеджеры взаимодействуют с другими сотрудниками — например, с кураторами Управления персонала, отвечающими за конкретные факультеты, с председателями кадровых комиссий и ответственными секретарями факультетов.

Рекомендации кандидатам будут давать на разных уровнях: кафедры, департамента, факультета, кадровой комиссии факультета, первого проректора, кадровой комиссии ученого совета. Таким образом, соблюдается принцип коллегиальности, и финальное решение по каждому кандидату будет принимать ученый совет университета.

Каковы шансы у кандидатов, не работающих в Вышке?

«Мы действительно приглашаем коллег, работающих в других вузах и научных центрах, подавать документы, потому что заинтересованы в привлечении высококвалифицированных специалистов, — отмечает первый проректор ВШЭ [Вадим Радаев](#). — Они будут проходить конкурс на тех же основаниях, что и наши сотрудники, и не только потому, что так велит закон, просто такова позиция университета. Подчеркну, однако, что требования достаточно высоки и будут далее повышаться:

ворота открыты, но войти смогут только лучшие. Я хотел бы попросить всех участников обязательно прочитать наши правила и соблюдать сроки подачи документов, чтобы конкурсный отбор в новом формате прошел максимально эффективно».

Борис Старцев, специально для новостной службы портала ВШЭ

[ВШЭ меняет принципы найма преподавателей](#)

Вадим Радаев

— Мы действительно приглашаем коллег, работающих в других вузах и научных центрах, подавать документы, потому что заинтересованы в привлечении высококвалифицированных специалистов. Они будут проходить конкурс на тех же основаниях, что и наши сотрудники, и не только потому, что так велит закон, просто такова позиция университета. Подчеркну, однако, что [требования достаточно высоки и будут далее повышаться: ворота открыты, но войти смогут только лучшие](#). Я хотел бы попросить всех участников обязательно прочитать наши правила и соблюдать сроки подачи документов, чтобы конкурсный отбор в новом формате прошел максимально эффективно.

Для участия в конкурсе следует заполнить анкету и отправить заявку в [специальной электронной форме](#)

Пояснения по форме электронной анкеты

1. При заполнении электронной анкеты претендент должен указать одну приоритетную для себя вакансию; можно дополнительно указать вторую по предпочтительности вакансию. Если Вы указали две вакансии, в форме надо будет прикрепить два заявления (по заявлению на каждую из вакансий).
2. При заполнении формы потребуются прикрепить документы (отсканированные копии бумажных) – лучше приготовить их заранее, до того, как Вы начали заполнять форму. Комплект документов варьируется в зависимости от того, работает ли претендент в данный момент в НИУ ВШЭ, а также включает документы, обязательные для всех участников конкурса.

Обязательные документы

Для всех:

- Отсканированный вариант оригинального заявления об участии в конкурсе ППС, с личной подписью претендента ([форма заявления](#)). *Все сканы принимаются в виде многостраничных файлов формата pdf или tiff. Подробнее о том, как отсканировать многостраничный документ, вы можете узнать из инструкции к своему сканеру. Примеры инструкций: для пользователей сканеров [HP](#), [Epson](#), для пользователей программ [FineReader](#) и [IrfanView](#)*
- Файлы с публикациями претендента за 2011-2014 гг., которые он считает наиболее удачными (1-3 публикации). Можно приложить работы, находящихся в печати с указанием предполагаемого места издания и сроков публикации). Формат файла doc, docx, pdf или tiff;

- Резюме с полным списком публикаций за 2011-2014 гг. (преподаватели НИУ ВШЭ могут заменить резюме ссылкой на свою персональную страницу на корпоративном портале ВШЭ). Формат файла doc, docx или pdf.

Для ныне работающих в НИУ ВШЭ:

1. [форма преподавателя](#)

Для претендентов, не работающих в НИУ ВШЭ:

- Копию трудовой книжки (все страницы). Формат файлов pdf или tiff.
- Для претендующих на должность доцента, профессора: копию диплома кандидата / доктора наук или Ph.D., копию аттестата доцента / профессора (при наличии). Формат файлов pdf или tiff.

Документы, предоставляемые по желанию

1. Одна или две рекомендации от специалистов в научной области претендента (отсканированная копия оригинала, с личной подписью рекомендателя). Формат файлов pdf или tiff;
2. **Дополнительные документы, относящиеся к профессиональной деятельности претендента. Форматы doc, docx, pdf или tiff.**

RIIKVA RIIGLIK ÜLIKOOL

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ВЫБОРОВ И КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА:

Обсуждение кандидатур в структурных подразделениях (через месяц после объявления конкурса/выборов в СМИ, в течение двух недель).

Аттестационные документы кандидатов на должности рассматриваются на соответствие квалификационным характеристикам должностей:

- отчёт о работе преподавателя;
- список работ за отчётный период;
- список работ за последние пять лет (необходим только для претендентов на должности доцента, профессора, заведующего кафедрой и декана);
- документ о повышении квалификации (за последние 5 лет), заверенный в отделе кадров.

Проводится тайное голосование.
 Подготовка документов:
 - мотивированное заключение (требуется всегда по каждой кандидатуре, представившей заявление в отдел кадров, независимо от срока работы в должности);
 - выписка из протокола заседания.
 Заседание кафедры по выборам зав. кафедрой проводит (и подписывает документы) декан факультета.
 Заседание учёного совета факультетов по выборам декана факультета проводит (и подписывает документы) проректор.
 Кандидатуры на должности рассматриваются на заседаниях кафедр + учёных советов факультетов один раз!

Приём аттестационных документов

Преподаватели представляют аттестационные документы [секретарям](#) учёных советов факультетов.

Секретарь учёного совета факультета (а не преподаватель!) за две недели до [заседания Учёного совета университета](#) представляет в [секретариат Учёного совета](#) университета следующие аттестационные документы преподавателей:

- отчёт о работе за отчётный период (2 экз.);
 - сведения о кандидате на должность (2 экз.);
 - список работ за отчётный период (самиздат не принимается и не учитывается) (2 экз.);
 - список работ за последние пять лет (необходим только для претендентов на должности доцента, профессора, зав.кафедрой и декана) (2 экз.);
 - заключение о соответствии учебно-методической работы ГОС, ФГОС и ГОСТ или копия страницы пособия, где есть надпись "рекомендовано кафедрой" (2 экз.);
 - копия документа о повышении квалификации за последние пять лет (удостоверение, диплом), заверенная в отделе кадров (2 экз.);
 - мотивированное заключение (2 экз.) (требуется всегда, независимо от срока работы в должности; при выборах декана необходимо заключение УСФ).
- Мотивированное заключение - это ответ на вопрос, почему этот кандидат может занять эту должность;
- выписка из протокола заседания кафедры (2 экз.) (при выборах декана не обязательна);
 - копия трудовой книжки (необходима для лиц, не работающих в университете);
 - копия документа об образовании (необходима для лиц, не работающих в университете) (2 экз.);
 - копии документов о присуждении учёной степени и присвоении учёного звания (необходимы для лиц, не работающих в университете) (2 экз.);
 - справка о судимости (необходима для лиц, не работающих в университете и избираемых на должности декана и зав. кафедрой). Основание: приказ МВД России от 07.11.2011 № 1121.
- Один экземпляр аттестационных документов хранится в протоколе Учёного совета университета, второй - учёного совета факультетов.

Экспертиза аттестационных документов ([Комиссия](#) по аттестационно-кадровым вопросам).

Комиссия определяет соответствие претендентов квалификационным требованиям по соответствующей должности.

Заключение аттестационно-кадровой комиссии размещается в разделе "Ресурсы ПсковГУ" (вход в раздел по паролю)

ПРИМЕРНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КРИТЕРИИ

Критерии	Ассистент		Старший		Доцент		Профессор	
	избрание	переизбрание	избрание	переизбрание	избрание	переизбрание	избрание	переизбрание
Требования к образованию								
3. Образование	высшее	высшее	высшее	высшее	высшее	высшее	высшее	высшее
4. Ученая степень	–	желательно	–	желательно	к.н. или д.н.	к.н. или д.н.	д.н.	д.н.
5. Ученое звание	–	–	–	–	–	доцент	профессор или доцент	профессор
Требования к стажу работы								
6. Минимальный стаж научно-педагогической работы из них педагогической работы в высших учебных заведениях или учреждениях повышения квалификации			3 года или уч. степень к.н.		5 лет 3 года		10 лет 5 лет	
Требования к научной								

Критерии	Ассистент		Старший		Доцент		Профессор	
	избрание	переизбран ие	избрание	переиз брание	избрание	переизбр ание	избран ие	переи збран ие
учебно-методической работе								
7. Наличие общих лекционных курсов	–	–	–	–	–	желатель но	желате льно	обязат ельно
8. Среднегодовая лекционная нагрузка за отчетный период ¹	–	–	–	–	Не менее 70 ч планируе мая	Не менее 70 ч.	Не менее 70 ч планир уемая	Не менее 70 ч.
9. Учебно-методическая работа за последние 5 лет при прохождении на должность: – является автором учебников ² или учебных пособий ³ – или учебно-методических пособий ⁴	–	–	–	–	1	1	1	1
10. Научная работа за последние 5 лет при прохождении на должность: – монографии (автор, соавтор) – или научных	–	1	2	2	2	2	3	3
	–	–	–	–	1	1	1	1
		1	1	1	2	2 ⁵	3 ⁵	3 ⁵

Критерии	Ассистент		Старший		Доцент		Профессор	
	избрание	переизбрание	избрание	переизбрание	избрание	переизбрание	избрание	переизбрание
работ								
11.Подготовленные кандидаты наук (общее кол-во)	–	–	–	–	–	–	1	2
12.Руководство аспирантами за последние 5 лет	–	–	–	–	–	–	1	1

Примечания.

¹ Для института языка и кафедры физического воспитания данный критерий может не учитываться.

² Учебник – это учебное издание, содержащее систематическое изложение учебной дисциплины (ее раздела, части), соответствующее учебной программе, и официально утвержденное в качестве данного вида издания.

³ Учебное пособие – это учебное издание, дополняющее или частично (полностью) заменяющее учебник, официально утвержденное в качестве данного вида издания.

⁴ Учебно-методическое пособие – это учебное издание, содержащее материалы по методике преподавания, изучения учебной дисциплины (ее раздела, части).

⁵ Статьи в научных журналах (Уч. советам гуманитарных факультетов определить список изданий) или в изданиях, указанных в перечне ВАК.

Примерные квалификационные требования
для избрания на должности научных работников КГУ

Для избрания на должность главного научного сотрудника необходимо:

8. иметь степень доктора наук не менее двух лет;
9. иметь ученое звание профессора;
10. иметь стаж научной работы не менее 10 лет;
11. возглавлять научно-педагогический коллектив, научное направление или научную школу;
12. являться автором (соавтором) монографии или автором (соавтором) учебника с грифом за последние пять лет;
13. иметь не менее десяти научных работ, опубликованных в рецензируемых журналах за последние пять лет;
14. подготовить в качестве научного руководителя или научного консультанта не менее пяти учеников, которым присуждена ученая степень.

Для избрания на должность ведущего научного сотрудника необходимо:

8. иметь ученую степень доктора или кандидата наук;
9. иметь ученое звание с.н.с. или доцента;
10. иметь стаж научной работы не менее 5 лет;
11. возглавлять научную группу, научное направление или научную школу;
12. являться автором (соавтором) монографии или автором (соавтором) учебника с грифом за последние пять лет;
13. иметь не менее пяти научных работ, опубликованных в рецензируемых журналах за последние пять лет;
14. подготовить в качестве научного руководителя или научного консультанта не менее трех учеников, которым присуждена ученая степень.

Для избрания на должность старшего научного сотрудника необходимо:

1. иметь степень кандидата наук, степень доктора наук, или иметь стаж по соответствующей специальности не менее 10 лет;
2. являться автором (соавтором) монографии или автором (соавтором) учебника с грифом за последние пять лет;
3. иметь не менее пяти научных работ, опубликованных в рецензируемых журналах за последние пять лет;
4. являться научным руководителем студенческих научных, квалификационных работ.

Для избрания на должность научного сотрудника необходимо:

4. иметь высшее образование;
5. иметь стаж работы по специальности не менее пяти лет в высших учебных заведениях, научных организациях или ученую степень;
6. иметь не менее двух научных работ, опубликованных за последние пять лет.

Для избрания на должность м.н.с. необходимо:

3. иметь высшее образование;
4. иметь не менее одной опубликованной научной работы.

«Московский физико-технический институт (государственный университет)»

2. Квалификационные требования

2.1. Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей ППС:

профессор - высшее профессиональное образование, ученая степень доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора;

доцент - высшее профессиональное образование, ученая степень кандидата (доктора) наук и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника);

старший преподаватель - высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года;

ассистент/преподаватель - высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.

2.2. В исключительных случаях к замещению должностей профессоров и доцентов допускаются преподаватели и высококвалифицированные специалисты без соответствующих ученых степеней и ученых званий, но имеющие большой стаж научно-педагогической и практической работы по специальности, печатные научные труды или учебно-методические пособия и которые внесли значительный вклад в развитие учебного процесса в МФТИ.

2.3. Квалификационные требования к претендентам на замещение научных должностей.

Претенденты на замещение должностей научных работников в МФТИ должны соответствовать квалификационным требованиям к соответствующим должностям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н

3.4. При очередном избрании лица на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности к заявлению прилагается список научных и учебно-методических публикаций, изобретений за период, прошедший с момента предыдущего избрания.

3.5. При избрании впервые по конкурсу на должность к заявлению прилагаются: копии дипломов и аттестатов; личный листок по учету кадров; список научных и учебно-методических публикаций, изобретений.

3.6. Претенденты имеют право представить дополнительные документы, свидетельствующие о профессиональном опыте и уровне квалификации.